Government of Canada / Gouvernement du Canada
Policy Research Initiative / Projet de recherche sur les politiques

APRIL 2006 VOLUME 8 NUMBER 3

# HORIZONS

POLICY RESEARCH INITIATIVE

## Work and Life Balance

## Better Choice, Flexibility and Policy Opportunities

As in other OECD countries, there is a debate in Canada on how to better reconcile work and other aspects of life. This debate results from the important economic and social changes of recent decades. With globalization and rapid technological advances, more is demanded of workers. At the same time, the normative family has changed from a one-earner to a two-earner model, with more diverse living arrangements. And, as we have identified in a previous issue of *Horizons* on population aging (2004, Volume 6 Number 2), the future will bring more pressures on prime-age workers, because of the coming retirement of baby boomers.

There is evidence that many people feel under pressure during the hectic "rush hour of life," when children, education, and work lay competing claims on limited time. All too often, these tensions bring stress to an appreciable segment of the population. In some cases, they lead to increased absenteeism, missed opportunities for advancement, mental health problems, even withdrawal from the labour market. Part of the problem lies in our institutional arrangements, which were designed to accommodate the traditional family and life-cycle pattern: education for the young, then

### WORK AND LIFE BALANCE

3 **Work-Life Balance in an Aging Population**
Terrance Hunsley, Policy Research Initiative, Government of Canada

14 **Time-Related Stress: Incidence and Risk Factors**
Benoit-Paul Hébert and Alex Grey,
Human Resources and Social Development

19 **Self-Employed Women's Work-Life Imbalance: An Urgent Need for Policy Response**
Zeynep Erden Karman and Amr Elleithy,
Status of Women Canada

24 **Gender Models for Family and Work**
Roderic Beaujot, University of Western Ontario

27 **Informal Caregivers: Balancing Work and Life Responsibilities**
Roman Habtu and Andrija Popovic, Human Resources and Social Development

35 **Policy Implications of Delayed Reproduction and Low Fertility Rates**
Mark Wheeler, Health Canada
Clarence Lochhead, Canadian Labour and Business Centre
Sari Tudiver, Health Canada

43 **Equality of Opportunity and Inequality Across the Generations: Challenges Ahead**
Miles Corak, Statistics Canada

51 **Changing Nature of the Family**
Jeff Carr, Policy Research Initiative, Government of Canada

55 **Lifetime Labour Force Transitions**
Jeff Carr, Policy Research Initiative, Government of Canada

59 **Notes**

Watch for the next issue of *Horizons* on Freshwater for the Future.

www.policyresearch.gc.ca

Policy Research Initiative
56 Sparks Street, 1st Floor,
Ottawa, ON K1A 0A3

ISSN 1487-7090
Poste-publications - Publications Mail
Customer no 7000274

Canada

Government of Canada / Gouvernement du Canada
Policy Research Initiative / Projet de recherche sur les politiques

HORIZONS

PRI Horizons Team

**Executive Director**
Jean-Pierre Voyer

**Managing Editor**
Jean-Guy Desgagné

**Associate Editor**
Alain Denhez

**Production**
Marissa Martin
Elisabeth Vu
Nancy White

**Copy Editing and Translation by**
PMF Editorial Services, Tradulitech, and Translation Bureau, Public Works and Government Services Canada

**Design and Layout by**
Zsuzsanna Liko Visual Communication Inc.

The Policy Research Initiative produces *Horizons* as a liaison publication for the federal government policy research community. The primary objective of the PRI is to deepen, collect, and integrate research on crosscutting issues that are highly relevant to the Government of Canada's medium-term policy agenda. *Horizons* highlights the work of policy researchers from across federal departments, and from external experts, on issues that relate closely to PRI horizontal research projects and activities. For more information on the PRI or to consult previous issues of *Horizons*, please visit <www.policyresearch.gc.ca>.

All web sites referred to in this issue were confirmed as of February 27, 2006.

Any comments or questions? Requests for subscription or change of address?

E-mail: horizons@prs-srp.gc.ca
Phone: 613 947.1956
Fax: 613 995.6006

The views expressed herein reflect solely those of the authors, and do not necessarily represent the views of the Government of Canada or any organization with which the authors or *Horizons* are affiliated.

© Public Works and Government Services Canada, 2006.



working careers (especially for men), followed by retirement. It may be necessary to review these institutional arrangements carefully so they better reflect the "new" contemporary Canadian society, to address successfully the new economic, social, and demographic challenges.

The important social and economic changes of an aging society have been examined in the PRI's Population Aging and Life-Course Flexibility project. *Encouraging Choice in Work and Retirement* outlined the likely economic, fiscal, labour market, and social impacts associated with an aging population as well as the potential economic and social gains which could derive from more flexibility of choice regarding how time is allocated among work, family responsibilities, leisure and learning throughout the life course. In this edition of *Horizons*, we discuss the current state of knowledge on the work-life allocation of time and related consequences, and highlight some of the policy strategies adopted in other countries in addressing similar challenges.

This issue also features several contributions touching on issues related to work-life balance in a context of population aging, from federal departments (Human Resources and Social Development, Status of Women Canada, Health Canada, and Statistics Canada), as well an academic perspective from Roderic Beaujot of the University of Western Ontario. We thank them all for their contributions, and hope this issue will provide useful background and insights for researchers and policy analysts.

**Jean-Pierre Voyer**
Executive Director

# Work-Life Balance in an Aging Population

**Terrance Hunsley**
**Policy Research Initiative**
**Government of Canada**

Many Canadians have problems with conflicting demands on their time. Variously identified as "work-life balance," "work-family balance," "work-family and family-work interference," "time crunch," "time stress," or "role overload," too many time demands on daily life can drain our energy, affect our health, and undermine our productivity.

The PRI has been working collaboratively with other federal departments and with the research community involved in the Population Work and Family Collaboration (PWFC)[2] to assess this problem and place it into a policy context. Consistent with the PRI mandate, we take a "whole of government approach," considering the issue from a broad policy perspective.

There is much still to be known about this subject, although central factors, such as the increase in total working time of women over the past few decades, have become clear. Work-life imbalance is often identified with full-time employed women in families with young children, and those caught with both young children and demands for care of older relatives. However, the evidence suggests it is a broader issue that, increasingly, affects men as well. It can interfere with life roles and objectives at various stages of our diverse life courses.

In this article, we summarize current knowledge of the issue as well as recent policy developments in other countries. We then place it into a Canadian policy perspective, and suggest a flexible approach for policy makers to consider, even while some areas remain to be informed by further research.

Terrance Hunsley is senior project director with the Government of Canada's Policy Research Initiative.[3]

## Work-Life Balance

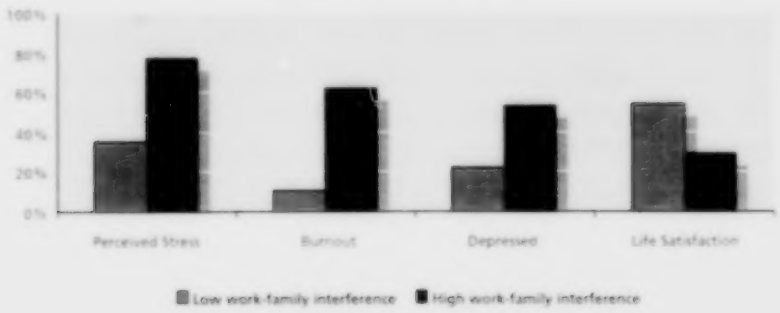
Some major life spheres in which we play roles are work, family, and community. Social Development Canada (2004) suggested that work-life balance is achieved when the participation in each of the domains of our lives does not impinge on the others to the point of causing "grief, stress or negative impact."

> Those who have balance are satisfied with their work and home lives, are able to fulfill their multiple responsibilities at home, work and in the community without guilt or regret, are healthy physically, emotionally, and socially, have a sense of control over their life, and feel that the decisions they make are informed choices as opposed to forced sacrifices (SDC, 2004).

However, there is evidence that work-life balance has deteriorated for many Canadians. According to the General Social Survey of 1992, 23 percent of women aged 25–44 and 16 percent of men aged 25–44 felt severely stressed due to time pressures. By 1998, those percentages had increased to 29 and 25 percent, respectively. Research by the Conference Board of Canada (MacBride-King, 1999), and Duxbury and Higgins (2001) suggested that 30 to 50 percent of workers could be stressed by work-life imbalance.

The costs of work-life imbalance touch both employees and employers. From the employers' perspective, they may include lower productivity, higher absenteeism, and higher workers' compensation claims. The research data in this area are still limited, but a number of studies have been identified

**FIGURE 1**
**Work-Life Balance and Employee Health**




Source: Duxbury and Higgins (2003).

by Social Development Canada (2004) as well as Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC).

Those who experience work-life imbalance, according to Social Development Canada (2004) are three times more likely to suffer from heart problems, infections, injuries, mental health problems, and back pain and five times more likely to suffer from certain cancers. Duxbury and Higgins (2003)[3] found that 77 percent of those claiming to experience high work-to-family interference also had high perceived stress, compared to only 35 percent of those with low work-to-family interference (see Figure 1). Those who experienced high work-to-family interference were also six times more likely to suffer from "burnout" than those who experienced low interference, and more than twice as likely to be depressed. Figure 1 illustrates, in the firms covered by the Duxbury-Higgins study (2003), the close relationship of work-life imbalance and health factors.

## Causes of Work-Life Imbalance

A dramatic social change of the past half century, which paralleled the trajectory of the baby boom in their labour-force years, was the transformation of the normative working family from a one-earner to a two-earner model. The massive increase in the participation of women pushed up the number of total hours each family now supplies to the labour market. This, in turn, makes it more difficult, and often stressful, for people and families to fulfill their other roles. It may also be a factor in the decline in fertility rates.

Although this change has been dramatic, it has taken place against a background of economic developments that also shape and contour the demand from the work side.

### *Restructuring the Economy*

The nature of work has been changing, due in large part to globalization and the revolution in information and communications technology. Market liberalization, global supply systems, and technological advances are transforming the arena in which Canadian firms compete. The pace of work is quicker. The place and time of work is becoming more ubiquitous as cell phones, the Internet, the Blackberry, and the 24-hour economy take hold. The type of work is changing to reflect a more information and service-oriented economy.

As industries increasingly specialize to vie for market share, they are requiring their work force to become more highly skilled. In 2003, according to HRSDC, 55.8 percent of all occupations required a high-skilled worker. The only two types of skills forecast to experience increased demand between 2003 and 2013 are occupations requiring a university degree or managerial capabilities.[4]

Research by PRI and Statistics Canada indicates that people with higher levels of education devote a greater percentage of their time to work over their life course. As shown in Figure 2, working-age Canadians born in 1970 with at least a BA degree will work 23.6 percent of their total (life) time[5] while those with only some high school will work 19.7 percent of their total time. The difference decreases as education differentials decrease.

While the total proportion of time spent working is a factor in work-life balance, the intensity, responsibility, independence, and timing of work are also important. A major characteristic of the changing economy is a rise in non-standard work. Part-time, temporary, multiple-job, contract, and

self-employment work arrangements have been increasing. Because of overlaps among these categories, the trends are difficult to measure in a precise way. According to Saunders (2006), about 37 percent of the labour force was employed in non-standard work[6] in 2001, up from about 33 percent in 1989 which, in turn, was substantially higher than a decade earlier.

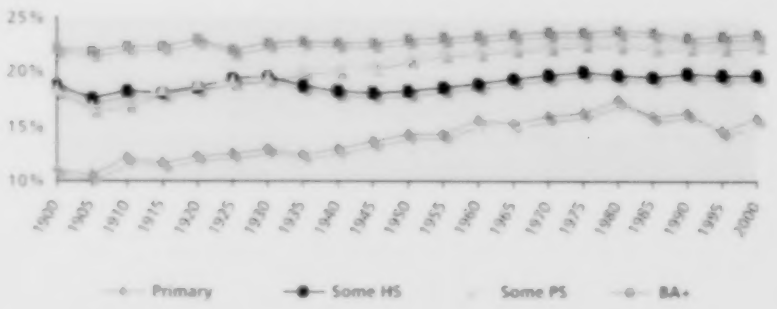
Not all non-standard work is unattractive or unwanted. Nor is all low-paying work included in the non-standard category. While non-standard jobs are more likely to be characterized by poor pay and lack of security, these jobs can also, in some instances, relieve work-family imbalance. Marshall (2000) found that 73 percent of all part-time workers held part-time jobs by choice. Only one part-time worker in ten claimed that work caused stress compared to four in ten full-time workers. As well, part-time workers were more likely to be satisfied with their work-family balance.

So not surprisingly, the most commonly cited reason for working part time for women was family responsibilities, as they cut back on working time to balance their home life. As 70 percent of all part-time workers have been women over the past three decades (Statistics Canada, 2001) it appears they often do so to balance work and family. Whether the women working part time would prefer to work full time had they fewer family responsibilities, is not clear.

Another contribution to stress is the precariousness of work as more firms hire on a contract or temporary basis. Tremblay (2004) stated that concern

**FIGURE 2**

**Share of Paid Work in Total Time Between Ages of 25 to 54, by Education and Birth Cohort**




Source: LifePaths Model, Statistics Canada.

for becoming unemployed, and having insecure ties to the labour market are also sources of stress. Rarely do workers in non-standard jobs receive company benefits in the form of pensions or health coverage. Often, there are also limited means for advancement or training.

Given that more highly educated individuals work more while those with fewer skills have more unstable jobs and less health and income security, it is difficult to discern which group would be at higher risk for work-life imbalance. Both groups are at risk, and as their share of the work force increases in response to the changing economy, the work-life imbalance could intensify.

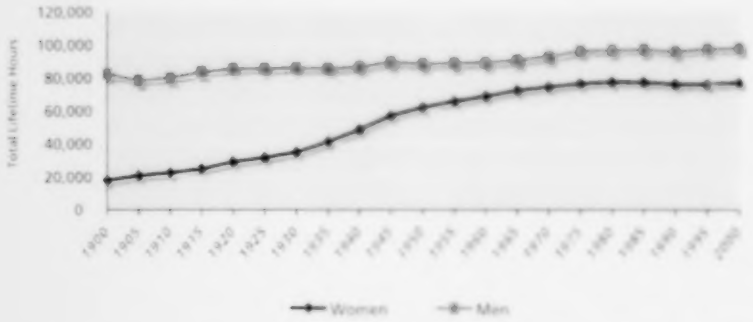
### *Transformation of Female Work Patterns*

While the changing nature of paid work has a substantial impact on work-life balance, the largest effect appears to have come from the rebalancing of paid and domestic labour. A major change that has blurred the lines between home and work responsibilities is the migration of women into the labour market. As shown in Figure 3, women born in 1940 will work for pay for about 48,000 hours over their lifetime on average compared to 86,000 hours for men. For the 1970 cohort, the difference in paid hours worked between women and men is forecast to decrease by about 50 percent with women working 74,000 hours compared to 93,000 for men. The difference then will remain relatively stable if current patterns continue.

The increase in women's labour market participation has transformed the "breadwinner-homemaker" family model, where the man usually worked full time for pay while the woman worked unpaid in domestic tasks, at least during the child-raising period. Dual-earner families now outnumber the more traditional model. In 1976, 36 percent of all women in two-parent families with children under 16 were employed. This almost doubled to 62 percent by 1997.

FIGURE 3

**Total Lifetime Hours of Paid Work per Capita (including travel time) by Birth Cohort and Sex**




Source: LifePaths Model, Statistics Canada.

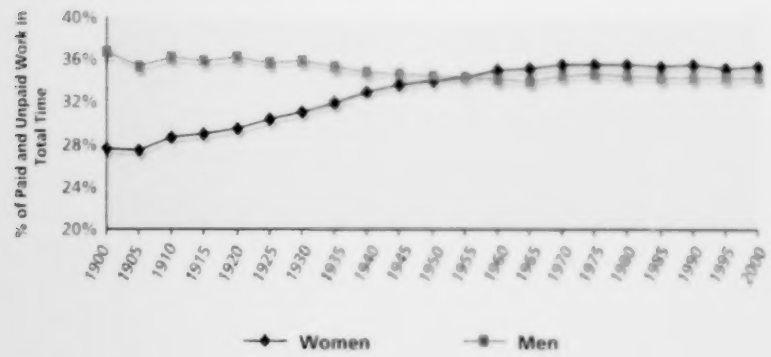
Despite the increase in total family time devoted to paid work, and the consequent pressure on families to fulfill their other responsibilities in the fewer hours available, many workplaces still assume that the worker, whether woman or man, will work free of interference from domestic responsibilities. According to Appelbaum et al. (2002): "This model of organizing paid and unpaid work has left most...working families anxious about their ability to care adequately for their children and aging relatives, stressed by the demands of work, and starved for time."

Working age women have dramatically increased the proportion of their total time spent in paid work and domestic work, while men have actually seen a slight reduction (See Figure 4). According to results from LifePaths, the share of paid and unpaid work for working age women is expected to equal that for working age men for individuals born in 1955. The share of total work for women is actually forecast to surpass slightly that for men in cohorts born after 1955. So while women increased their time in the labour force, men did not increase proportionally their time in domestic work. As Gornick and Meyers (2005) stated: "The ongoing struggle of many families to find a manageable and equitable balance between work life and family life is rooted in a long history of gendered divisions of labour."

In total working time, families tend to divide labour relatively equally between genders. However, women spend more of their non-paid work time with family and domestic activities. In 1998, employed mothers who had children under 5, spent double the amount of time on personal child care activities than men – 91 minutes per day for mothers compared to 47 minutes for fathers. The General Social Survey found that women also spend more time on elder care than men; five hours per week compared to three for men. According to Phipps and Macdonald (2005), women still take on the management role of domestic work even when there is more gender equity in the home, which may also add to their stress load. Women therefore experience more conflict between their paid and family roles (see also Beaujot and Liu, 2005; Goldscheider and Waite, 1991; Kempeneers, 1992).

FIGURE 4

**Share of Work Time (paid and unpaid) in Total Time Between Ages of 25 to 54, by Birth Cohort and Sex**




Source: LifePaths Model, Statistics Canada.

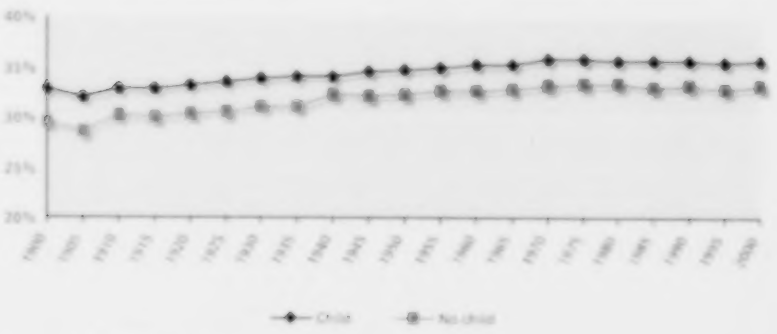
Another problem becomes evident when the issue is viewed from a life course perspective. When women work part time to provide a better balance, they trade off current income in return for lower stress and happier family lives. However, they are also incurring potential lifetime disadvantages in having their human and social capital decrease at a crucial point in their career. Their lifetime earnings and retirement situation may be affected. With current evidence indicating that marriages and unions frequently end in separation, the lifetime price may also not be shared equitably.

Not surprisingly, the problem grows with the presence of children. As Figure 5 illustrates, individuals with children have a higher share of paid and unpaid work in total time than those who do not have children. Of individuals born in 1970, those with children will work 36 percent of their total (life) time in paid and unpaid tasks while those without children will work 33 percent of their time.

As Figure 5 illustrates, the percentage of time spent in work between the ages of 25 and 54 does not fully reflect the percentage of total work done at different ages of children. The time demands on parents are higher for younger children. However, as shown in Figure 6, while hours of weekly work are greatest when children are less than a year old, the level of stress is actually the highest when children are between the ages of 6 and 12. Studies done by Guérin et al. (1997) and Tremblay (2004) found that the

FIGURE 5

**Share of Paid and Unpaid Work in Total Life Time Between Ages 25 to 54, by Birth Cohort and by Presence of Children**




Source: LifePaths Model, Statistics Canada.

age of children is a bigger factor in work-life balance than the number of children.

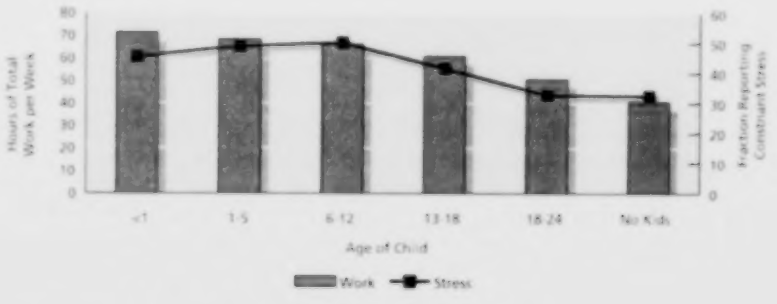
An area in need of more clarification is the impact of family relations on work-life stress. Separation and divorce rates have increased over the same time period as the increase in women's participation rates. Do relationship difficulties play a role in work-life imbalance? Barnett (2003), in a number of qualitative studies, suggests that the quality of relationships in the home can have a significant influence on perceptions of work-life balance.

## An Aging Society

It is becoming clear how the social and economic changes during the labour force years of the baby boom have changed the balance of work and other responsibilities within families.

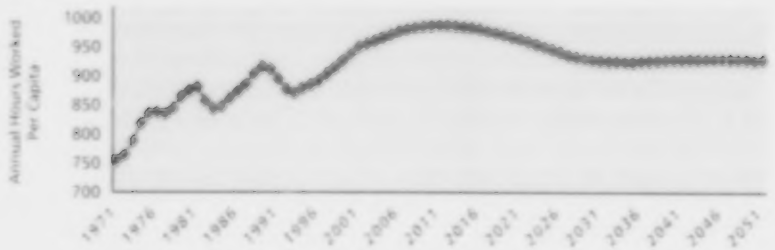
FIGURE 6

**Work and Stress According to Presence and Age of Children**




Source: General Social Survey, 1998, Statistics Canada.

FIGURE 7
**Labour Supply Relative to Total Population 1971-2051**




Source: LifePaths (Statistics Canada) using assumptions developed by the Interdepartmental Working Group on Population Aging and Life-Course Flexibility.

But what of the future?

Like many societies, the Canadian population is aging. In 1981, the share of the total population aged 65 and over was eight percent. By 2011, that share will almost double to 14 percent and will near 20 percent by 2021. The aging of the population is rooted in three big changes: increasing life expectancy, the long-term decrease in fertility which took place over the late 19th and 20th centuries, and the baby boom following World War II, when there was a substantial, though temporary, increase in fertility rates. Between 1950 and 1960, the average number of births per woman was 3.7. The number of births fell to 1.8 in the 1970s, and has decreased a bit more since.

As the baby boom cohort moves into retirement, the proportion of the population in the labour force age range will change and decrease, although the actual supply of workers could continue to grow slowly for several years. In a recent publication (2005), *Encouraging Choice in Work and Retirement*, the PRI and Statistics Canada developed a sophisticated projection of future labour supply (Figure 7). The data suggest that even with the mitigating factors of increased female participation, and an increase in total number of working hours over individual lives, which results from increased levels of education, the total labour supply relative to the size of the population will be in gradual decline between 2013 and 2031.

This projection suggests that we are now in the "golden years" in the ratio of working time to population. As the ratio begins to decline, it will resemble that of previous times with the exception that the non-working population will increasingly be elderly, rather than children. This will bring its own set of challenges to fiscal balance as well as to the capacity of the economy to continue growing. Economic growth will become more dependent on increasing productivity.

The decreasing relative labour supply will likely stimulate measures and incentives for increased work effort, as well as for increased productivity. If people increase their working hours, it could possibly exacerbate current problems of work-life balance, stress, and conflicting role demands. This could perpetuate and even further reduce the current low fertility rates. It will be a public policy challenge to respond to the need to maintain labour supply while also trying to improve individual and family well-being.

## Increasing Need for Elder Care

Demand for elder care will also be a concern for work-life balance. In 1980, there were 7.6 individuals aged 40 to 64 for every individual aged 75 and over. By 2010, there will be only 5.6 individuals aged 40 to 64 for every individual aged 75 and over and this number will decrease to 3.2 by 2030.

Again, women provide more elder care than do men. As illustrated in Figure 8, employed caregiving women are twice as likely as employed male caregivers to have changed their work patterns or to have reduced their work hours. Women are also more likely to have declined a promotion or quit a job because of their caregiving responsibilities.

However, while the demand for elder care will increase, the impact of the increase is not as clear, since the "release" of the baby boom into retirement will also provide an important source of caregiving potential. Moreover, a healthier older popu-

lation may be able to provide substantial amounts of mutual care for many years.

## Policy Perspectives on the Issue

While we have only limited knowledge of the broad range of problems associated with work-life imbalance, the dilemma for families with young children is clearer. Work-life balance is a problem. Women have increased their overall working time, and are bearing the larger share of the stress that comes from managing the adjustment in relation to the family. Their life experience has changed in a revolutionary way; for men, the change has been evolutionary, at least in respect of family matters. Nonetheless, it is significant that stress levels reported by men, while still lower than those of women, did increase by a larger factor than for women between the General Social Surveys of 1992 and 1998, as reported earlier. In fact their levels of severe stress reported in 1998 surpassed the measure for women in 1992. So it may be that some of the stress-causing responsibilities are being shifted in the context of an overall increasing incidence. Men may be gradually taking on more domestic responsibility and showing some of the associated stress.

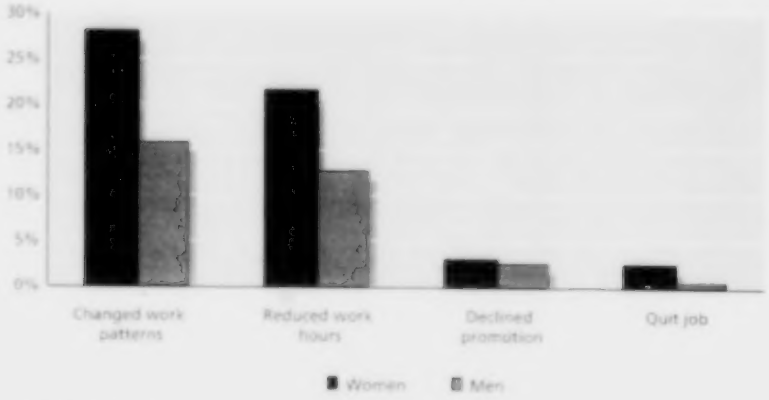
### *Private and Public Risk?*

There was a time when a matter, such as work-life balance, would have been considered a private concern for families to work out. But when the economy, as well as families' ability to live at prevailing community standards, depends on the supply of two workers per family, and when the fertility rate continues to drop, private risks tend to be redefined as public risks. The policy questions are important.

- In seeking to keep labour supply up, what is the appropriate goal? Two full-time workers per family? One and a half?
- Given that current domestic/caring work is still weighted on the side of women, a policy that supports part-time work for one spouse would also tend to support the status quo in relation to the gendered division of labour.
- On the other hand, a policy leaning toward greater provision of public services, such as child care, accompanied by flexible leave time provisions with incentives for leave directed to men, would tend to lead toward more equality in domestic labour and greater overall labour supply.
- If we maximize labour supply, will it be possible to increase fertility rates? Can work be made more family-friendly?
- Could we find a way to relieve the pressure on workers during their child-raising portion of the life course, and recuperate it through more efficient transitions from school to work, or from longer working careers, especially given the increasing number of years spent in healthy retirement?

And finally, to make it just a bit more difficult, we should add that it will be increasingly important for workers at all ages to be enabled constantly to increase their skills and competencies, which tends to require some time as well.

**FIGURE 8**
**Prevalence of Workplace Adjustments Due to Caregiving Requirements**




Source: Facts (2005).

Governments in Canada and in other countries are becoming more aware of these questions. They are keen to keep employment participation levels as high as possible, while also seeking to foster healthy families and cohesive societies. Of course, consideration of future policy measures must take account of the potential for the issue to correct itself. Can families solve part of the issue by a more appropriate distribution of overall paid and unpaid work responsibility? When some portion of potential income is sacrificed in favour of healthier family life, do the rewards offset the costs? Will employers adapt their workplaces to provide more flexibility and family-related benefits?

There are also many ways in which the market can influence work-life balance. As the baby boom retires, a tightening labour market should increase the bargaining power of employees. Firms will be more willing to take the demands of workers into consideration, and will offer more work-life balance options. In addition, if work opportunities become more widespread and attractive, individuals who were not working, or working part time, will increase their work levels.

As higher wages increase the returns to education, individuals have a greater incentive to upgrade their skills. It is not clear though, how increasing education will affect the work-life balance. Professional and managerial groups often have access to more enlightened employer policies and to more independence and flexibility. Lero et al. (1993) found that 43 percent of senior and middle managers had access to flexible work schedules while only 23 percent of unskilled workers did. Tremblay (2004) suggested that these workers often don't take advantage of those policies, because their workload and responsibility are too great. Despite access to work-life policies, they are the ones who say they work too much.

Another aspect to take into consideration is the change in the composition of aggregate consumption as the population ages. We do not know enough about the impact of technology, or of purchased services and products, on the stress or ease associated with different family roles. Clearly, one option being chosen by Canadian couples currently is for one, usually the woman, to work part time and forego increased consumption in return for more family time. For those who choose for both partners to be full-time employed, will they use their increased buying power to alleviate their family-related stress?

*When women work part time to provide a better balance, they trade off current income in return for lower stress and happier family lives.*

With the prospect of earning higher wages, workers may increase their work effort. If they do not use the extra income to alleviate their domestic workload, they could increase existing work-life imbalances. According to Benjamin et al. (2002), overall labour supply elasticities are positive (about 0.25 on average) meaning that a wage increase will tend to lead Canadians to work more rather than take more leisure. As Adam Smith put it: "Workmen, on the contrary, when they are liberally paid by the piece, are very apt to over-work themselves, and to ruin their health and constitution in a few years" (Smith, 1776: 83).

According to Drolet and Morisette (1997), workers who desire fewer work hours with proportionately lower pay are precisely those with higher education – professionals and managers – individuals who tend to already work longer hours. Those who would like more hours and more pay are more likely to have lower education levels and to be working less than full time. However, the 1998 General Social Survey reported that 94 percent of all workers said they were either satisfied with their work hours or wanted more while only six percent said they wanted fewer hours. So it seems that Adam Smith may still have it right.

In years past, unions have played a major role in the development of workplace provisions, including those favouring work-life balance. However, their presence and impact in the present economy has decreased. Fewer than 30 percent of workers belong to a union, and in the private sector, it is even more limited. Nonetheless, collective agreements do contain long lists of work-life balance policies and practices. It may be that some practices adopted in agreements will become references for other employers as they seek to recruit workers in future tight labour markets. Changes

to labour codes may also arise due to pressures from workers through political action.

## Recent Policy Developments in OECD Countries

Canada is not alone in facing these challenges. Many developed nations also realize that their breadwinner/homemaker models of work have changed. Other countries are also feeling the effects of globalization and the changing workplace. In response to these changes, many governments have introduced new provisions to improve work-life balance. Some have developed public policy systems for family, workplace, and even life-course flexibility.

One of the most developed policy areas pertains to the care of children. There are varying degrees of coverage for parental leave and child care. Sweden, Denmark, France, Finland, and Belgium have some form of public day-care available to all parents, some of which are integrated within the broader educational system. For example, Swedish law enforces that municipal governments make preschool and after-school care available for children from one year of age and up. Although the parental share of child-care costs used to be between 20 and 25 percent, it was reduced to 11 percent in 2002. In Finland, the maximum monthly amount parents pay for the first child is set at €200 and €180 Euros for the second child. The Finnish system even allows for night spaces. France and Belgium go further in subsidizing child care by providing schooling in the public educational system for children from 30 to 36 months of age.

Austria, Belgium, Norway, Iceland, France, and Germany allow parental leave to be taken over and above the first year of the child's life, to about three years of age. Swedish parents can take 450 days of parental leave within the first eight years of their children's lives while working part time. Finland, Norway, Iceland, and the Netherlands encourage fathers to take parental leave by increasing the threshold of insurable income or allotting specific leave just for males. Finland, for example, found that by reserving generous paid leave for fathers, the uptake by fathers increased from 11 to 17 percent from 1994 to 2003.

The Netherlands, Denmark, Norway, Sweden, and Austria all have some kind of allowance for parents to work part time while on parental leave. In the Netherlands, for example, parents can work part time beginning the 17th month after the child's birth. In Iceland and Denmark, parents who are full-time students are covered. Norway has a provision for stay-at-home parents, and the Netherlands and Denmark cover self-employed mothers. In Denmark, for example, maternity benefits are calculated based on their self-employed income up to €450 per week.

Outside the realm of the immediate family, work-life friendly policies are much fewer and far between. The Netherlands and the United States both have stipulations for permitting workers to care for ill family members while guaranteeing job security. For example, the Netherlands allows for part-time work while caring for a dying child, partner, or parent for a period of 12 weeks at 70 percent of the minimum wage.

Other variations of leave include sabbaticals in the Netherlands and Sweden, the restriction of hours of work to the equivalent of four working days per week in France, and legislative requirements for holidays. Legislated duration of paid annual leave can vary greatly from country to country, but are generally in the four to five week range in Europe, while in Canada it is generally two weeks. The United States does not legislate duration of paid leave; it is up to the discretion of individual employers.

Canadian policies in these areas are less generous than European policies, but somewhat more so than US policies. According to the OECD (2005a), only 20 percent of all children aged 0 to 6 years old had access to regulated day-care. This compares with levels as high as 78 percent for children in Denmark, 60 percent in the United Kingdom, and 40 percent in Portugal.

While Canada has recently provided a year of combined maternity and parental leave,[7] the conditions are still quite stringent. Only mothers who worked at least 600 hours over the previous year can qualify, and there is a two-week waiting period before benefits are received. In 2003, more than 25 percent of mothers did not receive maternity or parental benefits either, because they had not previously worked long enough to qualify or they were self-employed. In addition, low replacement income tends to perpetuate the unequal take-up of the benefit. Eighty-five percent of all Canadian parental leave claims were made by women in 2003.

The Canadian policy leader in this area is the Province of Quebec. In

2006, Quebec introduced policies to extend coverage to self-employed individuals, and also offered exclusive coverage for fathers, while extending the leave periods. For example, the maximum insurable income covered by the new Parental Insurance Plan has been increased from $39,000 to $57,000 and now covers 75 percent of employment or business income. Quebec has also instituted a public day-care system accessible to all residents. According to Baker et al. (2005), while expensive, it appears to have stimulated higher labour force participation among women.

*It will be a public policy challenge to respond to the need to maintain labour supply while also trying to improve individual and family well-being.*

Like the Netherlands and the United States, Canada also has stipulations permitting workers to care for ill family members while guaranteeing job security. The restrictions in Canada are such that a total limit of six weeks is permitted to care for immediate relatives who are expected to die. A death certificate must be submitted as a prerequisite for income replacement.

In addition to the many social policies mentioned thus far, a discussion on policies to improve work-life balance would not be complete without also mentioning Canada's federal and provincial labour codes. Some of the legislated areas include hours of work, minimum wage, equal wages, annual vacations, general holidays, multi-employer employment, reassignment, maternity leave, parental leave, and compassionate care leave, bereavement leave, termination of employment, severance pay, garnishment, sick leave, work-related illness and injury, unjust dismissal, payment of wages, sexual harassment, and administration and general information. All of these can influence the overall picture in respect of work-family balance, and should be reviewed in that context.

### *A Flexible Approach?*

In the early 1990s, OECD countries became concerned that the fast-changing global economy would require rapid responses by businesses and institutions to market signals, and a flexible and adaptable work force. However, it is now becoming evident that market forces do not solve all problems, and that rigid policy structures can work against the best interests of people and economies. The PRI (2005) pointed this out in its report on population aging and older workers (PRI, 2005). It suggested the removal of several policy barriers to allow older workers to remain employed longer and with more personal flexibility.

More and more, countries are making their policies as flexible and responsive as possible to the needs and desires of their workers as well as employers. Not only is the economy changing, but social and demographic change is taking place at the same time. Employers need to adapt quickly, but individuals and families need supportive policies for their own adaptation to the changing world. As the OECD (2005b) recently stated: "Under these circumstances, the OECD concludes, 'ensuring that labour markets are dynamic and that people of working-age have opportunities and incentives to work is more important than ever.' The alternative, it warns, could be a damaging opposition to change."

Some governments are now attempting to bring flexibility into their systems by permitting individuals to accumulate credits – of time and money – to be used at their discretion for certain defined purposes. For example, in 2006, the Dutch enacted a life-cycle savings scheme where employees can save earnings or leave to be exchanged for future periods of unpaid work. In this way, workers can decide for themselves when to take time off for caring, training, or sabbatical leave. Leave-saving policies also exist at both the government and firm level of various countries. For example, the French have a scheme, Reduction in Working Time, which was enacted in 2000. With this policy, employees can save up time in order to work part time or retrain in the future.

## Should Canada Consider New Policy Options?

The working lives of Canadians are changing. We start our careers later, because we are in school longer and until recently, it was tough to get any job without extensive credentials. We postpone having children until our careers are established, so we will have some benefits, some choice in relation to care, and a decent salary when we return to work. We have also been retiring early, even though we live

longer. This may change as our retirement savings need to stretch over a longer period and as more flexible policies are introduced.

Nonetheless, the policy challenge to provide incentives for labour force participation, while also encouraging fertility and work-life balance, requires a flexible approach. Moreover, we need to achieve this in an equitable yet flexible way across the country, given the variety of regional economies, and the mix of federal and provincial policy jurisdictions.

In such a context, it may be useful to explore a form of leave-saving account that would enable workers to take time off for family needs or for other purposes, such as retraining, in flexible ways and at the times when they feel it would be most useful. Ideally, such accounts could receive contributions of financial or time credits from several sources – governments, family, employers, and individuals.

The PRI is exploring the possible application of individual accounts and policies to support life-course flexibility, and will be producing a paper on the subject in the near future.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*



## Freshwater for the Future: Policies for Sustainable Water Management in Canada

### May 8–10, 2006
### Gatineau, Quebec

Freshwater is no longer taken for granted in Canada. In the wake of the evacuation of Kashechewan and the tragedies at Walkerton and North Battleford, the safety of our drinking water has become an issue. In the face of recurring droughts in the prairies and protracted legal battles for access to water in eastern Ontario, water supplies for agriculture and industry are no longer a given. Add to these flooding in the Red River, possible cross-border contamination from the Devil's Lake diversion, the spectre of bulk water exports to the United States, and a wide array of other freshwater issues capturing the public's imagination and policy makers' attention, and the time is clearly right for new thinking on freshwater policies for Canada.

The PRI and its partners invite you to Freshwater for the Future, a conference on water policy for Canada. At the Lac Leamy Hilton in the National Capital region from May 8-10, this conference will tackle a variety of freshwater policy issues through concurrent workshops and symposia. For further information, please visit the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca> or contact Ian Campbell at 613.992.3704.

# Time-Related Stress

## Incidence and Risk Factors

**Benoît-Paul Hébert**
**and**
**Alex Grey**
**Human Resources and Social Development**

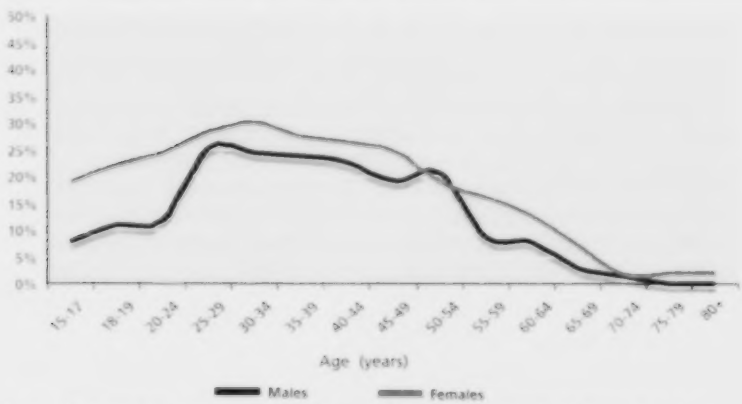
There has been a growing interest in recent years in issues relating to work-life balance due, in part, to changes in family structures and labour market participation, and the implications for caregiving arising from population aging. One aspect of work-life balance is the time individuals have available to fulfill their roles as earners, parents, caregivers, and community participants. The degree of time-related stress that individuals report is a subjective measure of the difficulty they experience in meeting these often competing demands for their time. Subjective measures of well-being are well founded in the psychology, sociology, and economics literature, and are increasingly being used to inform policy development.

This paper reports on a study we conducted using multivariate techniques to test the relationship between time-related stress and a variety of personal, household, and labour-market characteristics. Data for the study were drawn from the General Social Survey (1998) on time use, which also includes a set of subjective measures of time-related stress.[2] In particular, time-related stress is measured through 10 "yes-no" questions pertaining to individuals' perceptions of the degree of time-related stress they experience. We follow Statistics Canada's standard procedure for classifying an individual as experiencing high levels of time-related stress or "time crunch" if they score at least seven affirmative answers (Frederick, 1995). Two series of multivariate analyses were conducted – one for all individuals and another for employed individuals – to identify characteristics that might account for differences in the probability they experience time crunch.

### Time Crunch Is Fairly Widespread

Figure 1 indicates how the share of the Canadian population reporting time crunch varies according to age, for males and females. In general, a higher share of females than males reported experiencing time crunch.

FIGURE 1
**Share Reporting Time Crunch, Males and Females by Age**




Source: Statistics Canada, General Social Survey (GSS) (1998), authors' tabulations based on microdata.

Benoît-Paul Hébert is a senior research officer with the Policy Research and Coordination Directorate at Human Resources and Social Development.

Alex Grey is a senior analyst with the Research Directorate at Human Resources and Social Development.[1]

For both sexes, the trend shows time stress increasing up to about 30 to 34 years of age and then decreasing. On average, 18.5 percent of the population experiences time crunch. The probability of experiencing time crunch for employed individuals, at 23.9 percent, on average, is even higher.

## Time Crunch Is Most Prevalent for Women with Young Children

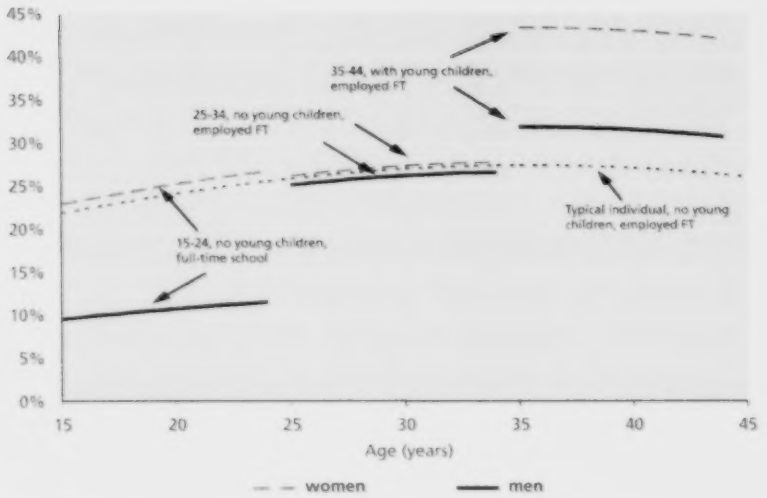
This section reports on some of the results of the multivariate analyses we conducted.[3] Figures 2 and 3 summarize our findings, and illustrate how various factors combine to affect the probability of experiencing time crunch for certain groups of individuals.

In Figure 2, the dotted line shows how the probability of experiencing time crunch varies between ages 15 and 44 for a "typical individual,"[4] while the dashed line and solid line show alternative probabilities of time crunch associated with sets of characteristics that reflect typical individuals in the 15 to 24, 25 to 34, and 35 to 44 age groups. Among the three age groupings, individuals are further distinguished by gender, employment status, and the presence of young children (i.e., under age 13 years).

Figure 2 indicates:

- Young men aged 15 to 24 years who attend school full time have a significantly lower probability of time crunch than those employed full time, while for young women, there is little difference between those attending school full time and those working full time.

**FIGURE 2**
**Probability of Experiencing Time Crunch for Younger Individuals**



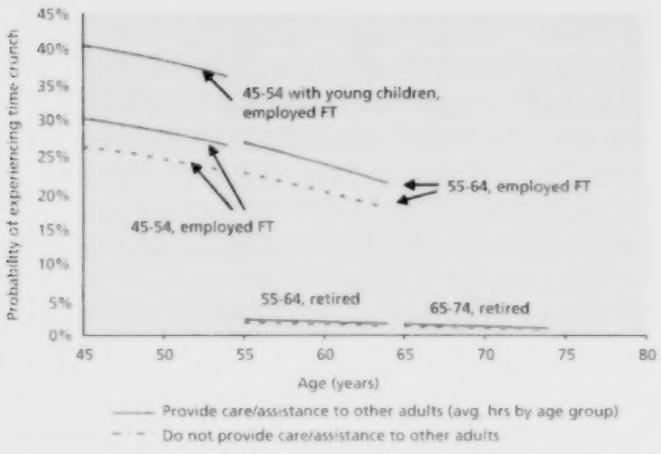

Source: Statistics Canada, GSS (1998), unpublished estimates based on the authors' estimations.

- This probability increases for persons in the 25 to 34 age group and reaches a peak for those aged 35 to 44 years.
- Having young children substantially increases the probability of experiencing time crunch for women, and modestly increases it for men. The presence of older children (between 13 and 18 years of age) was found to have no impact. One factor is the difference between the genders in unpaid domestic work. Not only do females perform more unpaid domestic work than males, but also, each additional hour females spend in unpaid domestic work increases the probability of time crunch more than for males. One reason suggested in the literature for the differential impact of unpaid domestic work on females and males may be that the kind of work typically done by females (e.g., meal preparation) is more difficult to reschedule, creating greater time pressures (Barnett and Shen, 1997; Phipps et al., 2001).

For women, the probability of experiencing time crunch remains near 40 percent for a prolonged period (i.e., when children are less than 13 years of age). Our data indicate that these women spend a higher number of hours in primary child care[5]; an additional hour of primary child care raises the probability of experiencing time crunch by 1.6 percentage points.[6]

Previous studies indicate that members of single-parent families are more likely to be "severely short of time" than members of two-parent families (Burton and Phipps, 2004).[7] However, we found that the impact of young

**FIGURE 3**
**Probability of Experiencing Time Crunch for Older Individuals**




Source: Statistics Canada, GSS (1998), unpublished estimates based on the authors' estimations.

children on the risk of reporting time crunch by a parent is relatively consistent across all household types. Single-parent households do not seem to be different in this regard.

We found that self-reported health status is strongly associated with time crunch. Individuals who report their health status as poor have a 17.1 percentage point higher probability of experiencing time crunch than an individual with excellent self-reported health status.[8] Other variables, such as education and income, were found to have a statistically insignificant or relatively small impact on the risk of time crunch.

In Figure 3, the lines show alternative probabilities of time crunch associated with sets of characteristics that reflect typical individuals in the 45 to 54, 55 to 64, and 65 to 74 age groups. Among these three age groupings, individuals are also distinguished by employment status, the presence of young children, and the provision of care to other adults.

Figure 3 indicates:

- Individuals aged 45 to 54 and 55 to 64, who are employed full time and provide care to other adults, face a higher (five percentage point) probability of experiencing time crunch.
- An even higher (15 percentage point) probability of experiencing time crunch is faced by persons in the 45 to 54 age group who not only work and care for other adults, but also care for young children (the so-called "sandwich generation").
- Caregiving by those who are retired exerts a very small impact on the probability of experiencing time crunch. The data indicate that 54 percent of persons aged 55 to 64 years have no regular hours of employment, and over 90 percent of persons aged 65 to 74 years are retirees.

## Time Crunch Mirrors the Work Situation

Figure 4 shows how different factors (gender, presence of young children, work hours, and flexible work schedule) can combine to produce a relatively high probability of experiencing time crunch for a typical 35-year-old individual.[9] The figure shows, as previously, that having young children is associated with a higher probability of time crunch, most noticeably for women. Compared to a full-time work schedule:

- Working long hours (≥ 50 hours per week) increases the probability of time crunch by more than 11 percentage points; 28 percent of employed persons worked 50 hours or more the week prior to the survey.
- Part-time work (≤ 30 hours per week) reduces the probability of reporting time crunch by more than 10 percentage points; 9 percent of employed persons worked less than 30 hours the week prior to the survey.

When working long hours, a flexible work schedule decreases the probability of facing time crunch by about five percentage points compared to an inflexible work schedule. Among those employed, 36 percent reported having a flexible schedule in 1998.

These findings are consistent with the results of Duxbury and Higgins (2001, 2003), Phipps et al. (2001), and Beaujot and Andersen (2004).

In additional specifications, for respondents who were couples, we found the impact of spouses' full-time or part-time work on time crunch to be relatively small, consistent with the results of Phipps et al. (2001) and Beaujot and Andersen (2004).

Our analyses also indicate:

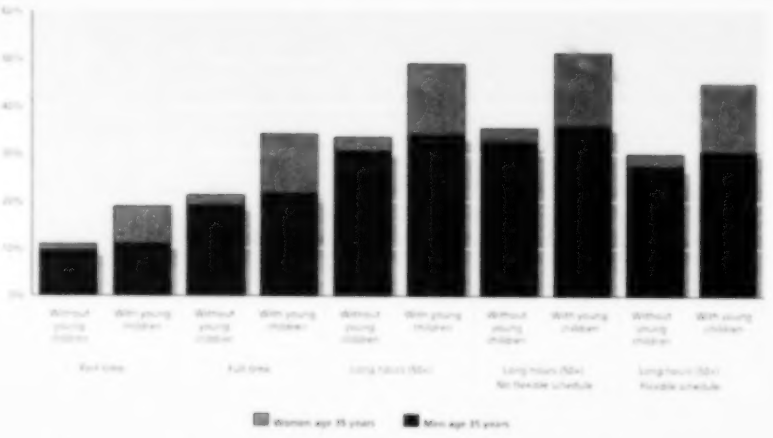
- The risk associated with self-employment is the same as for paid employees.
- Persons working shifts (as opposed to regular day shifts), persons on-call, and persons who work irregular hours do not report a higher risk of time crunch.
- Enjoying one's paid work is associated with a lower risk of reporting time crunch, consistent with results of Frederick and Fast (2001). Individuals who enjoy their work have a 13.6 percentage point lower probability of time crunch than persons who dislike it.[10]
- Working at home for family-related reasons is associated with a higher risk of time crunch, possibly reflecting the particular circumstances that lead to working at home. Working at home for other reasons does not increase the risk of time crunch.

## Conclusion

Our analyses indicate:

- Females are more likely to report time crunch than males.
- The risk of time crunch is highest in the 35 to 44 years age group.
- Parents of young children are more at risk of experiencing time crunch.

FIGURE 4
**Probability of Experiencing Time Crunch for Older Individuals**



Source: Statistics Canada, GSS (1998), unpublished estimates based on the authors' estimations.

- Female parents of young children face a higher risk than males due to the higher number of hours spent by females in primary child care and in unpaid domestic work.
- Time spent providing care to other adults significantly increases the risk of experiencing time crunch.

Furthermore, work arrangements play an important role.

- Compared to a full-time work schedule, working long hours substantially increases the probability of experiencing time crunch.
- Working part-time or having a flexible work schedule reduces the probability of experiencing time crunch.
- There is no difference in the risk of reported time crunch between the self-employed and paid employees, and those who are either self-employed, working shifts, irregular hours, or on call.
- Individuals enjoying their paid work have a significantly lower probability of reporting time crunch.

Time crunch affects significant numbers of individuals. These persons are likely to experience it over prolonged periods, and the incidence of time crunch has been rising over time. In 1998, 16 percent of men and 21 percent of women reported time crunch, up from 12 percent and 16 percent respectively in 1992 (General Social Survey, 1992). Because of changes in life-cycle patterns, such as longer times spent in education delaying entry into the labour market and family formation, individuals may face a greater risk of finding themselves as part of a sandwich generation, with caregiving responsibilities both for children and parents. Population aging may also increase the

share of the population who find themselves in these circumstances.

Improving the ability of persons to combine work and family responsibilities may assist them in coping with time crunch. However, in considering such initiatives, it is also important to balance their impact on the ability of employers, notably small firms, to organize work. Areas to focus on might include:

- opportunities for reduced work hours or part-time work;
- more flexibility in the timing of work during day, week, month or year;
- increased options for child-care services;
- more flexible arrangements for parental and caregiving leave (e.g., one day of leave per week over an extended period of time); and
- tying parental and caregiving leave to later retirement.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

BOOKMARK

## Policy Features: Voluntary Family Initiatives

### Project Chance: Breaking the Social Assistance Cycle for Young Mothers

Project Chance, a non-profit organization founded in 1986, runs a 22-suite apartment building in downtown Montréal to accommodate single mothers and their children for up to five years while the mothers attend university or a CEGEP. Residents to the program must be between 18 to 30 years of age, live with their children full time, and demonstrate a social and economic need.

Each family has its own apartment and benefits from a book-lending service, a food bank, and workshops on parenting, financial management, personal and career counselling, and nutrition. In turn, the women share such duties as serving on the board of directors, cleaning common areas, and helping in an after-school program. Rents vary based on income.

Preliminary results show that between two thirds and three quarters of the residents complete their diploma or degree programs.

Source: University Affairs, 2004. "Single Moms Succeeding," February.

# Self-Employed Women's Work-Life Imbalance

## An Urgent Need for Policy Response

**Zeynep Erden Karman and Amr Elleithy**
**Status of Women Canada**

## Introduction

Achieving work-life balance is a complex issue that depends on many variables. It interrelates with several government policies and programs, and is seen as an essential ingredient of a proactive social policy; one which invests in people's capabilities and supports families to achieve their full potential and contribute to the future development of their societies at all stages of life (OECD, 2005a).[1]

In recognition of the economic and social benefits of promoting work-life balance, various federal, provincial, and territorial governments have established support programs for families and individuals.[2] Also, several employment protection measures and work arrangements have found their way into legislation or negotiated agreements between employers and employees.

While these programs have benefited many parents, others remain challenged by their inability to balance family requirements and work commitments. Women are disproportionately represented in this group with serious consequences for their physical and psychological health (Duxbury and Higgins, 2001; Macdonald et al., 2005).

Available evidence suggests that despite women's increased participation in the labour market in the last decade, they are still primarily responsible for housework and caregiving. And, while men have started to share some of the burden, the persistence of the socially constructed division of labour within the family and work place has made balancing work and family responsibilities a major challenge for women. It is no surprise that, despite the gender neutrality assumption underlying work-life balance policies, the perception is that it is almost overwhelmingly a women's issue (Smithson and Stokoe, 2005).[3]

The discussion in this paper is based on the findings of research funded by Status of Women Canada's Policy Research Fund (PRF). The PRF promotes gender-based policy research that contributes to the development of a better-informed public policy. Several recent publications have contributed to the debate on work-life balance and are presented in this paper.[4]

The paper starts by examining the key challenges facing self-employed women, as they struggle to reconcile their career demands and family responsibilities. A review of the working conditions of home-based child-care service providers, a sector where women predominate, is illustrative of and reveals some of the key difficulties they face. The paper concludes with a discussion of policy options that may give parents some choices when they make work and family decisions, thus easing some of the pressure points in their life.

## Self-Employment: Is It Good for Work-Life Balance?

The recent changes in global economic systems, resulting from technological advancement and trade liberalization, among others, have led to the emergence of flexible and precarious work practices and employment relationships. While these new systems have contributed to the increased participation of women in the paid work force, they also have

Zeynep Erden Karman is Director and Amr Elleithy is senior research analyst with the Research Section at Status of Women Canada.

contributed to the creation of working conditions best described as non-standard, with a high level of insecurity and reduced benefits and rights. These types of work include self-employment.

Considered a dynamic aspect of Canada's private sector, self-employment has expanded significantly in the last decade particularly women-owned businesses. According to data from the 2001 Census of Canada, the number of women entrepreneurs grew by eight percent between 1996 and 2001, compared with a 0.6 percent increase for men. And, they account for about 34 percent of total self-employed Canadians, up from 31 percent in 1990 (Statistics Canada, 2003).

Self-employed women own almost half of all small and medium-sized enterprises, and start-up rates for women-owned businesses are twice those for men. They tend to concentrate in a number of sectors, such as in caregiving or service trades (e.g., catering or cooking, administrative work, bookkeeping) and tend to operate home-based businesses, to be own-account and to work part time. Many women find this type of business allows for flexible working hours to care for children and family members (Statistics Canada, 2003).

Self-employed women tend to fall outside the social safety net. Their economic autonomy and well-being are threatened by the lack of access to pension plans and paid benefits including maternity and parental leave. Their situation is made worse by low average earnings, lack of accessible, high-quality child care, and competing work and family demands.[5] Approximately 54 percent of working mothers report medium to high work-family conflicts, whereas 47 percent of fathers report the same (SWC, 2005). Young women in particular report that they are often very stressed and pressed for time (Lindsay et al., 2004).

Even when working for pay, women are largely responsible for the bulk of the housework as well as other unpaid work, especially the provision of child care (Lindsay et al., 2004). In fact, caregiving and homemaking responsibilities are two main reasons for low earnings among self-employed women, compared to men. Some government programs recognize and support caregiving services provided by women. However, these programs are often criticized by non-governmental organizations as inaccessible or inadequate (Yalnizyan, 2005).

Despite government-designed programs to support small enterprises and women's entrepreneurship, women business owners continue to face challenges. A study of 168 self-employed women from across Canada in a variety of occupations revealed that most of the women had difficulty taking time away from their business for maternity/parental, sickness, or family caregiving reasons. The most frequently cited reasons were their inability to find a replacement, reduced earnings, loss of clients, and loss of visibility (Rooney et al., 2003).

Many self-employed women, particularly those in vulnerable groups, such as low-income earners, those in the start-up phases of their businesses, and those with health conditions, have pointed to their inability to save for maternity, sickness, and other family-related leave, to purchase health and business insurance, and to access business financing (Rooney et al., 2003). Self-employed women's financial security is challenged when their earnings are interrupted after childbirth/adoption or for personal or family health reasons. A Statistics Canada report showed that one in three self-employed women returned within two months after having a child, compared to five percent of paid workers (Statistics Canada, 2004).

The challenges facing self-employed women are magnified in rural Canada. Not only do they face the scarcity of job opportunities, the lack of transportation infrastructure, and difficulties accessing training, computers, and information technology, but they have to deal with key social and economic policies that impact on their income. A study of the participation of rural women in the new economy in Nova Scotia found that training, maternity and sickness benefits, and the recently announced compassionate care benefit are not available to them (Manicom et al., 2005).

Lone-parent mothers face considerable challenges. Many of them work part time or accept short-term contracts, while their children are young, in the expectation that they will be able to make a commitment to full-time employment when the children are in school, or when the lack of affordable, quality child care is no longer an issue. A study of 82 single mothers (average 32.5 years of age) indicated that the primary obstacles to sustainable employment were the lack of access to child care and inadequate income.

Consequently, the trade-off between a job and the loss of benefits available to income assistance recipients (e.g., medical and dental care, for themselves and/or their children) becomes a difficult choice (Stephenson and Emery, 2003). Furthermore, their hopes for a steady progress toward a balanced family and professional life were tempered by considerable anxiety as to whether their goals and expectations could be fulfilled.

The research confirmed the complexity and multi-faceted nature of the barriers facing self-employed women and documented the fact that existing social support policies and programs may not work effectively to reduce their poverty and improve their quality of life across various life phases. Women are at a considerable disadvantage when it comes to achieving a work-life balance.

## Critical for Parents: But Can Family Child-Care Providers Find a Balance?

Family child-care providers are responsible for educating and caring for children, as well as operating a successful small business and equipping and maintaining their residence in compliance with regulations dictating hygiene and safety standards (Cox, 2005). Regardless of the model used for delivering regulated family child care, almost all providers are considered self-employed.[6]

According to the 2001 Census, there are approximately 137,000 early childhood educators and assistants in Canada, almost all of them are women (Beach et al., 2004). About half work part time and over 30 percent work from home. The main reason cited by providers for offering child care at home is the desire to stay at home to care for their own children (Cox, 2005).

While child-care services are critical for enabling parents to achieve a balanced work and family life, those working as child-care providers face a considerable challenge in achieving the same objective. Child-care providers' working conditions are characterized by poor compensation relative to the skills and responsibilities, low wages (less than the national average), long hours and heavy workloads. (Child-care staff in full-time programs typically work 40 to 45 hours a week.) They also face high levels of job insecurity, limited career opportunities, health and safety concerns, and an uncertain employment status. Family child-care providers, being considered independent contractors, are therefore not eligible for maternity and parental leave benefits, Employment Insurance, health benefits, and employee protections under labour legislation, such as sick leave.

The study by Cox (2005) confirmed the difficult working conditions of family child-care providers and the challenges they face, given their employment status, in accessing maternity and parental benefits, Canada/Quebec Pension Plan (CPP/QPP) benefits, and compensation for workplace injuries as well as in ensuring employment standards.[7]

In analyzing day-care providers' entitlement to benefits, such as Employment Insurance, pensions, pay equity, and labour law protection, the study underlined that, from a legal standpoint, awarding the protection and benefits afforded under labour and employment legislation is tied to granting status to salaried employees. Whenever providers have been recognized as having the status of salaried employees of the agency with which they are affiliated, authorities react by adopting policies intended to change the status to "pseudo-independent contractors," thus avoiding the application of the principles of labour and employment legislation to day-care providers.

In this context, considerations regarding the quality of child-care services (e.g., compulsory training, provider evaluation, equipment loans, regular visits to the child-care home) as well as considerations regarding improved working conditions for providers, such as income stabilization, access to social benefits, and the possibility of greater personal support, have been relegated to the background.

Child-care providers in British Columbia and Newfoundland and Labrador are not considered to have

*Self-employed women tend to fall outside the social safety net. Their economic autonomy and well-being are threatened by the lack of access to pension plans and paid benefits including maternity and parental leave.*

insurable employment and do not have the right to maternity and parental benefits. The degree of provider dependence on agencies or Child Care Resource and Referral in British Columbia and their status as independent contractors makes them fall outside workers' compensation coverage and the application of employment standards. Notwithstanding this situation, given the low income of most care providers, the benefits to which they would be entitled are, inevitably, very low. Moreover, the lack of proactive pay equity legislation coupled with the difficulty of assessing equivalent work represents obstacles to achieving pay equity.

In Quebec, the government adopted a different approach. On the one hand, most family child-care providers are under the control and management of a Centre de la petite enfance. Nevertheless, on the other hand, the government instituted Bill 8 to prevent the establishment of an employment relationship between the centre and family child-care providers thereby limiting any possibility of access to the benefits and protections of labour and employment laws.[8]

The current definition of eligibility within the legal framework in Quebec extends worker's compensation and employment standards to some child-care providers. However, this could be challenged if the provisions of Bill 8 are upheld.[9] Extending maternity and parental benefits to self-employed individuals is a step forward. But it is limited by the ability to contribute and the fact that the benefits are entirely self-funded.

Avoiding the creation of an employer-employee relationship prevents family child-care providers from accessing benefits and employment protection measures. Cox (2005) argued that, if the working conditions of regulated family care providers amount to a series of constraints with limited incentives and nothing in terms of access to benefits, the role of agencies could become a disincentive leading providers to not join or even withdraw with negative consequences for quality child care and early learning. She observed that the refusal to consider the possibility that the principles of labour legislation might apply to family day-care services seems to be mostly a matter of cost.

*Home-based family child-care providers, while contributing to others' endeavours to find the right balance between work commitments and family responsibilities, have themselves been unable to achieve the same objective.*

An additional point that exacerbates the already unbalanced relationship between work and the family life of providers is created by using the home as a workplace. At home, women workers usually find themselves in an ambiguous situation as the boundary between women's "private" and "professional" lives gets blurred (Bernstein et al., 2001). Indeed, the confusion surrounding the status of a home-based worker renders the application of the laws and access to benefits more complicated.

Home-based family child-care providers, while contributing to others' endeavours to find the right balance between work commitments and family responsibilities, have themselves been unable to achieve the same objective.

## Possible Public Policy Remedies and Options

Any discussion of work and life balance should recognize that we face two life trajectories – career and family. Conflicts result when they intersect and women are usually the ones who bear the brunt of these conflicts. Public policy can only be effective if it succeeds in reducing the incidence of those conflicts and helps parents achieve a healthy balance between career and care needs without major sacrifices or penalties throughout the various phases of their life. Succeeding in this objective would have a significant impact on women's quality of life and their capacity to compete equally with men in the labour market.

Supporting self-employed women to achieve work-life balance presents a particular challenge for public policy. Employment insurance, benefits, and pension plans are generally designed for workers in standard jobs with long-term continuous service. Self-employed women may not be able to accumulate the requisite number of hours of work to qualify for Employment Insurance benefits, and may have earnings that are too low to allow for coverage of the CPP/QPP. Therefore, changing the *Employment Insurance Act* to separate maternity and parental benefits from other benefits, to extend coverage to self-employed individuals to include

dependent care leave, to increase the payable benefits and the maximum allowable insurable earnings, and to base the eligibility criteria on gross earnings rather than number of hours are all measures that were proposed to improve income security and enhance access to benefits for self-employed individuals (Rooney et al., 2003). Other measures could include reducing the penalty for mothers working on a part-time basis while collecting maternity or parental benefits, enhancing access to long-term disability benefits, and considering child-care expenses as a legitimate business expense.

Similar recommendations were made by the Prime Minister's Task Force on Women Entrepreneurs (2003). It recommended the extension of social safety net programs including Employment Insurance benefits and maternity leave to self-employed women. Also, the Task Force argued for an increase in the Child Care Expense Deduction to cover the full cost of child care as a business expense.

Rooney et al. (2003) explored the options of earnings protection for maternity/parental leave via a voluntary government-regulated plan or a tax-sheltered savings plan. The first might be expensive to run and the other, while it would permit more autonomy and flexibility, and less government bureaucracy, may risk directing limited resources away from retirement savings. Also, those self-employed women with low earnings or in the start-up phases of their business would not have the necessary funds to contribute. Therefore, implementing a plan that would allow self-employed individuals to save a fixed percentage of their earnings ahead of time for deposit in a tax-sheltered plan would allow the use of the fund during periods of business interruptions, because of family circumstances (such as in maternity and sickness) as well as the roll over of the unused fund into a Registered Retirement Savings Plan (RRSP) at the age of 65.

For self-employed women in rural Canada, Manicom et al. (2005) argued that social policy that supports women's access to the new economy must address issues, such as providing quality early childhood care and education, income assistance inequities, quality job creation, employment benefits and life-long learning. Applying a rural lens when developing economic and social policies would ensure a more responsive policy and support programs for rural Canada.

Quebec's model of extending maternity and parental benefits to the self-employed and enhancing the level of payable benefits could be emulated to increase the coverage without a significant claw back. The implementation of these progressive measures will provide useful information about the feasibility and various policy considerations associated with extending the benefits to self-employed individuals.

These policy reforms would also play a role in improving the working conditions of child-care providers as they are considered self-employed in many jurisdictions. In addition, Cox (2005) suggested the use of regulatory power to enable child-care providers to access benefits under the *Employment Insurance Act;* this could be applied in the same way to persons holding insurable employment. In addition, she recommended extending protection to regulated family child-care providers in the event of a work-related accident or illness. Further research is needed to identify various mechanisms to extend Employment Insurance benefit eligibility to providers, to examine adapting a sectoral model of collective bargaining for self-employed workers as well as to conduct a thorough evaluation of child-care work (Cox, 2005).

As highlighted by the findings of research, access to affordable, high-quality child care remains a sine qua non for efforts aimed at helping parents reconcile work and family responsibilities. However, this cannot be effectively achieved without the long-term improvement of the working conditions of home-based family child-care providers as well as ensuring a certain degree of quality control over child-care providers' work.

There is indeed a need to adapt continuously to the changing composition and requirements of Canada's work force and family structure. Promoting and supporting work-life balance will depend on how public policy will be able to increase collective support for caregiving as both a societal and a family responsibility; and to support the creation of a family-friendly labour market that allows both men and women to share earning and caring duties without undue burden on one side.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

# Gender Models for Family and Work

**Roderic Beaujot**
**University of Western Ontario**

In *The Gender Factory*, Sarah Berk (1985) proposed that, through the allocations of domestic work, households and families are gender factories. Arlie Hochschild (1989) also proposed that families play significant roles in maintaining gender differences. In most of the households she studied, Hochschild found that the double burden belonged to women. Yet, 10 percent of her households were making deliberate attempts to divide unpaid work more equally. If the gender revolution involves women achieving equal opportunity, we could say that this has been achieved more outside of the household than in families. The feminist agenda has been to complete the gender revolution.

## Changing Norms

In surveys with my undergraduate students, there is almost unanimity to say "both equally" in response to questions on how domestic work and child care should be shared in couples. For many, the norms have changed in the direction of sharing paid and unpaid work as a form of mutuality.

In *Gender in Families*, Scott Coltrane (1998) proposed that several factors push in the direction of men doing more domestic work. First, there is rising women's income, and share of family income. Second, there are normative changes in the direction of equality and sharing, in contrast to family models based on dividing earning and caring along gender lines. Third, family changes, including later marriages, more cohabitation, and more remarriages, prompt alternate models of the division of work. By now, young men know that they need to share the burden if they want to enter a relationship, and it is not uncommon for women to abandon relationships that are not based on a sense of fairness in the division of work.

The models of marriage have changed. Gary Becker (1981) proposed that it was efficient for households to divide paid and unpaid work and that, at most, one person would spend time doing both market work and domestic work. Many have since seen this complementary-roles approach as a man's view of efficiency, or they see more important goals in relationships, like mutuality and equality rather than efficiency. Valerie Oppenheimer (1988) proposed a "career entry" theory of marriage, where enduring relationships are formed once jobs are established. Once couples start out with two jobs, they are more likely to be oriented to also share the domestic work. Christiane Bernier and her colleagues (1996) saw women's paid work as a "trump card" against their exploitation through domestic work.

## Co-existing Models

In an American study, Shelly Lundberg and Elaine Rose (1998) found that, on average, women's work time is reduced after the birth of a first child, and men's average wage increases. Couples in which wives interrupted their careers for child rearing showed increased task specialization associated with childbirth, including a reallocation of time of both husband and wife, and declines in wages of wives. However, there was also evidence of the emergence of other patterns. Lundberg and Rose found significantly different patterns for couples in which the wife participated

Roderic Beaujot is professor of sociology at the University of Western Ontario and principal investigator for a strategic research cluster on Population Change and Public Policy.

continuously in the labour market. In those cases, the mother's wage rates did not decline while the hours worked by fathers declined after the birth of the first child. Furthermore, the wage differentiation on the birth of a first child was not as significant for younger cohorts. Thus, the increase in task specialization associated with childbirth was less applicable to younger cohorts and to the subsample of couples in which wives continuously participated in the labour force. As the model of continuous participation in the labour force becomes dominant, the authors predicted converging time-use patterns for husbands and wives and declining wage differentiation associated with parenthood.

## Converging Employment Patterns but Parenthood Brings Divergence

The Canadian employment/population ratios have converged considerably between women and men. Men's employment ratios have declined since 1981, and women's have increased since 1971. Among the OECD countries, Canada is exceptional for the amount of change between 1960 and 1990 (Engelhardt and Prskawetz, 2004: 38). In 1960, with 32 percent of women in the labour force, Canada was among the countries with the lowest participation; in 2000, the rate of 71 percent put Canada in the group with the highest participation. At age group 15 to 24 in 2001, the employment/population ratio was identical for males and females, at 55 percent; however, at age groups 25 to 54, there remained a 10 to 11 percentage point difference.

While the trends for women and men are converging, parenthood still has the opposite average effects, leading to divergent employment patterns for women and men. When they lived with children under 6 years of age, 90.5 percent of men in 2001 were working full time compared to 49.7 percent of women (Beaujot and Ravanera, 2005).

*By now, young men know that they need to share the burden if they want to enter a relationship, and it is not uncommon for women to abandon relationships that are not based on a sense of fairness in the division of work.*

Similar results are shown in time use patterns. Compared to persons who are single, being in a relationship increases the unpaid work of women, but also of men, and the paid work of men (Beaujot and Liu, 2005). The presence of children especially differentiates women and men in terms of the proportion of total productive activity that occurs in the categories of paid and unpaid work. For instance, in 1998, married men under age 45 with children spent an average of 66 percent of their productive time in the market, compared to 35 percent for women in this category.

## What Would It Take to Achieve Convergence in Paid Work Patterns of Women and Men?

Much change has occurred outside of families, but important differences remain in the division of family work. The norms appear to be changing in the right direction but, on average, parenthood still brings differentiation in the division of work. It is useful to reflect on the kinds of policy initiatives that could prompt further convergence.

### *Parental Leave*

One might start with equal parental leave, or at least men taking a substantial part of the leave. Extending the leave from six months to a year has increased the leave time taken by women and it has, as well, increased the proportion of men taking leave. It seems that fathers are more likely to take leave if the mother takes eight months, and the father has benefits that top up the Employment Insurance benefits. To push this further, one might consider increasing the replacement rate on parental leaves, with a maximum of eight months leave per parent.

### *Benefits for Part Time Work*

Especially when children are under 3 years of age, there is considerable interest in working fewer hours. This could be supported by policies that would treat part-time workers the same as full-time workers, as currently occurs for Employment Insurance and Canada Pension Plan benefits. That is, regulations could prohibit discrimination against part-time work in terms of wage rates and benefits. One could even adopt policies like in Sweden to give parents the right to work part time when children are young, along

with the right to go back to full-time work at any point. Further, one could subsidize part-time work when it involves a parent of a child under 3 years of age. To make this symmetrical, how about allowing each parent one year of such subsidy per child?

## Removing Assumptions of the Breadwinner Model

As we opt for a society where there are fewer dependencies, and more equality between men and women, it is useful to take note of legal provisions that remain based on a traditional breadwinner model. This may apply to widowhood benefits, spousal allowance, pension splitting, and tax deductions for a dependent spouse. While these provisions are a means of accommodating dependency in couples, they can also promote dependency.

In Sweden, they have never had pension splitting, and they eliminated widowhood benefits for persons who married after 1989. Such changes would need to be grand-parented to accommodate those who lived their lives under the assumptions of the breadwinner model.

The income tax deduction for a dependent spouse makes sense when one spouse is not in the labour force, because of young children at home. But in other circumstances, why do we encourage dependency through this tax provision. For lone parents, we already have an "equivalent to married" deduction for the first child. How about using this for all parents, giving them a deduction for the first dependent child rather than for a dependent spouse? Of course, this change would only benefit two-parent families, and thus I would propose that the benefit be doubled for lone-parent families.

## Conclusion

The difficulties of work-life balance originate in the fact that change in some areas of life have not been matched by change in other areas. Peter McDonald (2000) proposed that fertility is particularly low in societies where women have equal opportunities in education and work, but where they carry an undue proportion of family work. For instance, Livia Olah (2003) found that women in Sweden are more likely to have a second child when their husband takes parental leave after the first birth. Eva Bernhardt (2005) proposed that low fertility is due, in part, to the unfinished gender revolution. The norms are changing in the direction of more symmetry in the division of work; we now need to make other changes that would encourage a better sharing of family work.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

**BOOKMARK**

## Quebec's New Parental Insurance Scheme

The new Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (Quebec Parental Insurance Plan) came into effect on January 1, 2006. The RQAP provides for the payment of a financial benefit to every eligible worker – salaried and self-employed – who takes maternity leave, parental leave, paternity leave or adoption leave.

Two specific conditions must be met in order to qualify for benefits under the Quebec Parental Insurance Plan. The birth or adoption must take place on or before January 1, 2006. If they take place after this date, no benefits under the federal EI plan will be paid.

The RQAP offers the choice between a basic plan (longer but less money) and a specific plan (shorter but more money).

**Basic Plan**

- Maternity and paternity leave benefits are paid for 18 and 5 weeks, respectively, at a rate of 70% of average weekly income.
- Benefits for parental leave are paid for 7 weeks at 70% and for 25 weeks at 55%. With this option, a mother can receive benefits for up to 50 weeks.
- Adoption leave benefits, which can be shared between the two parents, are paid for 12 weeks at 70% and for 25 weeks at 55%.

**Specific Plan**

- Maternity and paternity leave benefits are paid for 15 and 3 weeks, respectively, at a rate of 75% of average weekly income.
- Benefits for parental leave are paid for 25 weeks at 75%, i.e., a mother can receive benefits for up to 40 weeks.
- Adoption leave benefits, which can be shared between the two parents, are paid for 28 weeks at 75%.

**What's More...**

- The RQAP does away with the two-week qualifying delay, so that the benefits begin as soon as the leave does. Maximum insurable income will go from $39,000 to $57,500.
- The plan admits workers with at least $2000 in insurable income.
- The new Quebec plan entitles fathers to a 3 or 5 week paternity leave with benefits, not transferable to the mother.
- Employers, employees and self-employed workers must contribute to the plan.

Source: <www.rqap.gouv.qc.ca>.

# Informal Caregivers
## Balancing Work and Life Responsibilities

**Roman Habtu**
**and**
**Andrija Popovic**
**Human Resources and Social Development**

Roman Habtu is senior policy analyst and Andrija Popovic is analyst with the Social Policy Research Group at Human Resources and Social Development.[1]

### Introduction

Caregiving for seniors has historically been a responsibility shared by family members and later, institutions. However, demographic and social trends may have diminished the capability of families to provide care to the elderly. Canadian families are now smaller and women, the traditional providers of care, are mostly in paid work.[2] Meanwhile, an aging population and increased life expectancy suggest that seniors with a disability will represent a growing segment of the population.[3] This has the potential of increasing the demands on family caregivers at a time when they have less capacity to do so. Compounding these trends has been the shift of caregiving responsibilities from institutions to the family (Ward-Griffin and Marshall, 2003; Wiles, 2003).[4] These factors suggest that caregiving demands on the family have increased, leaving some Canadians struggling to balance their caregiving and work responsibilities. Hence, the priority accorded to families and caregivers in the 2004 Speech from the Throne: The "Government recognizes the vital role of Canadians who care for aged or infirm relatives or those with severe disabilities."

Statistics Canada's 2002 General Social Survey (GSS) provides the most recent information about caregivers 45 years of age and over. According to the GSS, informal caregivers 45 years of age and over provided over 40 percent of elder care.[5] While caregivers span all age groups, international and Canadian studies show this is an age group that is most likely to provide elder care. An International Labour Organization study, for example, showed that informal caregiving pressures fall mostly on the population 40 years of age and over (Hoskins, 1996). The 1996 GSS also showed that a slight majority of caregivers for seniors in Canada were at least 45 years of age with an average of 46 years for women and 44 for men (Keating et al., 1999).

The paper uses data from the 2002 GSS to explore issues surrounding caregiving for working Canadians. The first section discusses the characteristics of Canadian informal caregivers in paid work, followed by an analysis of the employment, economic, and social consequences they experienced. The next section addresses what caregivers reported they needed to balance their work-life demands with elder care, followed by a discussion of the particular case of working caregivers with children under 18 at home (i.e., the sandwich generation). Finally, the paper concludes with highlights of the research results and the policy issues the findings raise.

### Characteristics of Informal Caregivers

Over 1.7 million or more than one in five Canadians aged 45 to 64 years provided informal care to seniors with a long-term health problem or physical limitation. Of these, 1.2 million were in paid work. Most were in their prime working years (45 to 54), married, and lived in urban areas. One in five had one or more children under 18 living at home (Table 1).

Caregivers who are not in paid work tended to be older with more than three in five approaching the "traditional" retirement years (55 to 64).

TABLE 1
**Characteristics of Informal Caregivers**

| | In paid work | Not in paid work |
|---|---|---|
| **All caregivers aged 45-64** | ('000) | ('000) |
| | 1,213 | 507 |
| | **Percent*** | **Percent*** |
| **Age** | | |
| 45-54 years | 70.5 | 36.7 |
| 55-64 years | 29.5 | 63.3 |
| Total | 100 | 100 |
| **Gender** | | |
| Men | 54.3 | 38.0 |
| Women | 45.7 | 62.1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Marital status** | | |
| Married | 78.4 | 77.0 |
| Single | 21.3 | 23.1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Education** | | |
| University degree | 26.3 | 21.5 |
| Some post-secondary | 45.4 | 39.8 |
| High school or less | 28.2 | 38.1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Region** | | |
| Urban | 75.4 | 74.5 |
| Rural | 24.6 | 25.5 |
| Total | 100 | 100 |
| **Presence of children** | | |
| With youngest child under 18 | 25.2 | 13.8 |
| Without children under 18 | 74.8 | 86.4 |
| Total | 100 | 100 |
| **Employment** | | |
| Full time | 90.7 | n.a. |
| Part time | 9.3 | n.a. |
| Total | 100 | n.a. |
| **Household income** | | |
| Less than $40,000 | 14.1 | 36.6 |
| $40,000 to $60,000 | 19.6 | 20.9 |
| $60,000 to $80,000 | 17.3 | 9.5 |
| $80,000 and over | 36.7 | 14.2 |
| Not available | 12.4 | 18.8 |
| Total | 100 | 100 |

Notes: * Does not always add up to 100 due to some non-responses.
n.a.: Not applicable.

Source: Statistics Canada, 2002 General Social Survey.

While most caregivers not in paid work were also married, proportionately fewer had a child under 18 living at home, suggesting that simultaneously managing the demands of elder care and child care fell more on those in paid work.

Men (23.5%) and women (23.9%) are almost equally likely to provide care. While men comprised a little more than half of working caregivers (54.3%), women constituted a majority of those outside paid work (62.1%), which suggests that, for some in this age group, men continue to be the family breadwinners. Most informal caregivers not in paid work were also married and marriage may provide the needed finances to assist caregivers outside paid work. However, this issue requires further exploration.

## Informal Caregivers in Paid Work Have Relatively High Household Income

Among informal caregivers in paid work, one in seven had a family income that was less than $40,000 while more than one in three had at least $80,000 per year. By contrast, more than one third of caregivers not in paid work had a family income of less than $40,000 per year compared to only one in seven who had at least $80,000. The large income disparity between the two groups may be attributed to differences in labour market status. Other factors, such as the hours of work of informal caregivers in paid work, their educational attainment and their spouses' labour market activity, appear to also contribute to these differences.

First, a large majority of men and women caregivers in paid work were employed full time. Proportionately, more of those in paid work have at least some post-secondary education (71.7%) although the proportion of those not in paid work with the same level of education is also quite high (61.3%). Finally, although a majority of caregivers (in paid work and not in paid work) were married, those in paid work were in dual-earner families. Almost seven in ten men (68.3%) in paid work reported that their spouse was also in paid work while an even higher proportion (82.2%) of working women indicated that their spouse was working (Table 2). A majority of the spouses also worked full time and a large proportion had at least some post-secondary education (data not shown). These factors taken together may help explain the relatively high family income of working caregivers in dual-earner families. It is important to note, however, that while family income is an important indicator of well-being, the influence of factors, such as family size and region of residence, is important and needs to be explored further.

## Who Provides the Most Informal Care?

As noted above, a majority of men and women caregivers work full time, which suggests that balancing time between work and caregiving may be an issue. Among working caregivers, women spent proportionately longer hours giving care than men. While women provided an average of 26 hours of care per month, men provided only 15 hours of care likely due to gender differences in caregiving duties.[6] The evidence suggests that women spent more hours providing personal care and other activities inside the home, such as meal preparation and household chores, which most likely occur on a regular basis (18 hours on inside activities versus 5.3 hours for men). Men were more likely to help with activities outside the house, such as home maintenance, yard work, and transportation, which may occur less frequently (Figure 1).

**TABLE 2**
**Caregivers in Paid Work and Spouse's Activity**

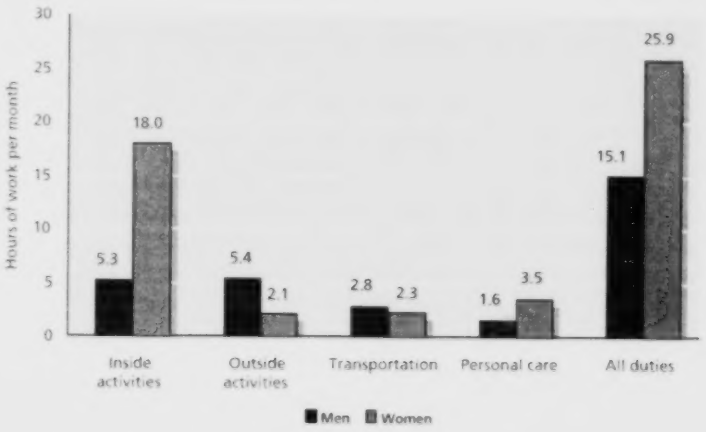
| Activity of Spouse/Partner | Men | | Women | |
|---|---|---|---|---|
| | ('000) | Percent | ('000) | Percent |
| Paid work | 373 | 68.3 | 333 | 82.2 |
| Not paid work | 173 | 31.7 | 72 | 17.8 |
| Total | 546 | 100 | 405 | 100 |

Source: Statistics Canada, 2002 General Social Survey.

## Employment and Economic Consequences of Caregiving

Caregiving is a responsibility that is embedded in our social fabric, and most Canadians value the enrichment derived from giving care. According to the 2002 General Social Survey, the vast majority of men and women felt that, in giving care, they were simply giving back what they had received (Cranswick, 2003). With proportionately more Canadians working longer hours than in the past, caregivers in paid work increasingly have to balance

**FIGURE 1**
**Average Time Spent on Various Caregiving Duties**




Source: Statistics Canada, 2002 General Social Survey.

TABLE 3
**Consequences Related to Caregiving**

| | All Caregivers in Paid Work ('000) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | All | Men | Women | 45-54 | 55-64 |
| | 1,213 | 658 | 555 | 855 | 358 |
| | Employment and Economic Consequences (percent) | | | | |
| | All | Men | Women | 45-54 | 55-64 |
| Extra expenses | 37.9 | 35.3 | 41.1 | 38.6 | 36.0 |
| Reduced hours of work | 16.2 | 12.8 | 20.2 | 17.3 | 13.7 |
| Changed work patterns | 20.4 | 14.9 | 27.0 | 21.3 | 18.7 |
| Reduction in income | 8.9 | 7.4 | 10.6 | 9.2 | *8.1 |
| | Social and Personal Consequences (percent) | | | | |
| | All | Men | Women | 45-54 | 55-64 |
| Social activities | 30.2 | 27.8 | 33.0 | 35.1 | 31.0 |
| Holiday plans changed | 23.7 | 19.9 | 28.3 | 24.2 | 22.3 |
| Sleep affected | 13.8 | 10.2 | 18.2 | 15.8 | *9.2 |
| Health affected | 11.7 | 6.1 | 18.4 | 12.9 | *9.2 |

Notes: *Use with caution due to small sample size.
Due to the possibility of multiple responses, the percentages do not add up to 100.

Source: Statistics Canada, 2002 General Social Survey.

the demands of caregiving with the demands of the workplace.[7]

The juggling act of balancing elder care and work has an impact on hours of work as well as earnings for working caregivers. Moreover, close to two in five caregivers in paid work claimed to have incurred extra expenses related to caregiving (Table 3). More than one in five caregivers changed their work patterns to meet their caregiving responsibilities, and more than one in six reduced their hours of work.

While men and women are equally likely to provide care, women bore the brunt of these adjustments. Women were more likely than men to change their work patterns, to adjust to caregiving demands (27.0% versus 14.9%) and reduce their hours of work (20.2% versus 12.8%). More women also reported a reduction in income (10.6% versus 7.4%) perhaps due to the longer hours of informal care that women provide. These findings are consistent with research that shows that women providing personal care incur higher costs in terms of added expenses, short-term job costs, and long-term career costs (Gottlieb et al., 1994). These adjustments may also be indicative of the child-care pressures women experience in the family (see sandwich generation).

## Social and Personal Consequences of Caregiving

In addition to the financial pressure and adjustments to work, the social and personal well-being of caregivers can also be negatively affected. For example, more than three in ten working caregivers stated that they altered their social activities to provide care. Close to one in four changed their holiday plans, and there were sleep and health consequences for at least one in ten Canadian caregivers. These results illustrate that a significant proportion of working Canadians face difficulties maintaining a balance between the demands in their personal life and providing care for the elderly.

Proportionately more women also experienced social and personal consequences. Women were more likely to have changed their social activities (33.0% versus 27.8% for men) as well as their holiday plans (28.3% versus 19.9%). When asked about health, close to one in five working women reported that their sleep and health were affected by caregiving. Fewer men reported that their sleep (10.2%) or health (6.1%) was affected on account of caregiving. The disproportionate effect on women is likely linked to the type of care, which they provide, and the relatively longer hours spent in caregiving compared to men. This is also linked to socially assigned gender roles. Men generally assist in tasks, such as home maintenance and financial management, while women take the direct, hands-on personal care, which is likely to cause more strain (Brody, 2004).

Despite these social and personal consequences, both men and women caregivers reported that caregiving strengthens relationships between the generations (61% of men and women caregivers) and enables them to give back what life has given them (60% of men and women). In fact, 20.6 percent of men and 22.2 percent of women felt they should be doing more. This suggests that caregivers in paid work accept their responsibilities, despite the consequences.

## Prime-Age Workers Face Slightly Greater Economic and Social Consequences

The results of the 2002 GSS show that both prime-age caregivers (45 to 54 years) and those approaching the traditional retirement years (55 to 64 years) report that caregiving has affected them financially or in their personal lives. Slightly more prime-age workers reported that they incurred extra expenses due to caregiving. Those in the prime-age group were also more likely to report incurring a loss of income, reducing their hours of work and changing their work patterns. In terms of social and personal consequences, prime-age workers were also more inclined to adjust their social activities and holiday plans, and experience sleep and health effects due to their caregiving responsibilities.

Research on age and earnings profiles has shown that men's earnings peak when they reach their 40s (Saint-Pierre, 1996).[10] Being at the peak of their earnings potential, caregiving responsibilities may compromise both the earnings and contributions to retirement savings of prime-age caregivers. However, the extent to which caregiving influences the supply of labour or reduces life-time earnings is a subject for future research (see caregiving and retirement).

## Informal Caregivers Value Occasional Relief from Their Responsibilities

Relief in terms of time appears to be a high priority for caregivers in paid work. More than half of women and more than two in five men reported that occasional relief or sharing of responsibilities would help them meet their informal care responsibilities (Figure 2).[11] In addition, close to half of women and more than three in ten men would like flexible work arrangements, further underscoring their need for flexibility to manage work and life responsibilities.

Next to time pressures, information was identified as important by working Canadian caregivers. Information on the nature of long-term illnesses or disabilities of the care receiver was cited by more than two in five men and more than one in three women. Slightly more than one in three men and more than two in five women reported that financial compensation would help. This suggests that earnings may not stretch enough to cover the extra costs incurred by some informal caregivers in paid work.[12]

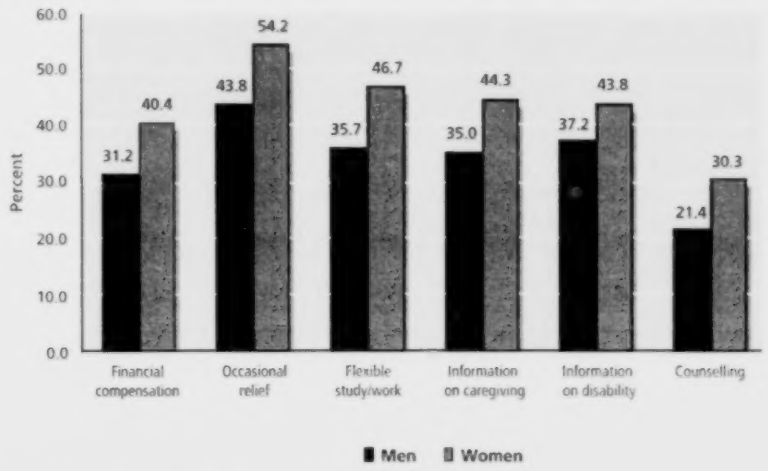
It appears that while some caregivers value financial compensation, more are inclined to seek occasional relief and flexible work/study practices to alleviate their caregiving pressures. It is also important to note that in all the categories, more women than men reported requiring assistance in providing care. This underscores a need to explore further the gender dimension of caregiving in future research. This will help identify optimal policies to help Canadians balance their work and life responsibilities.

### Caregiving and Retirement Decisions

The 2002 GSS asked all respondents (45 years of age and over) their reasons for retirement. One question asked if providing care to a family member was a reason for retirement. In response to this question, 10 percent of those 45 years of age and over reported that they retired to care for a family member. More than twice as many of the respondents were women (14.3% versus 6.0% of men).[8] These results should, however, be interpreted with caution. Retirement may not be a one-time event as people could retire from employment into self-employment or from one occupation into another. The GSS results also show that six percent of men and women caregivers would have continued to work at the time of their first retirement if they could have found suitable caregiving arrangements. The results suggest a need for further research to explore the consequences of work interruptions or earlier retirement due to elder care responsibilities.[9]

FIGURE 2

**What would Help in Continuing to Provide Caregiving Duties**




Source: Statistics Canada, 2002, General Social Survey.

## Policy Implications

The findings suggest that providing care imposes financial and time pressures for working caregivers. Financial pressures weigh more on the sandwich generation than caregivers with no children under 18 at home, likely due to their added responsibility of caring for children. Consequently, proportionately more in the sandwich generation would like financial compensation.

For working informal caregivers as a whole, occasional relief, flexible work arrangements, and information comprise the top three areas of assistance they reported would help. This implies that relief or respite from caregiving, flexible workplace policies, and information that is accessible would go a long way to addressing the needs of family and friends who provide elder care while in paid work.

Policy development requires identifying those in the population who are at risk of compromising their income or well-being due to caregiving. Recent research based on the 2002 GSS has shown who among caregivers in paid work is likely to be at risk (HCIC, 2005). Caregivers who provide personal care, care for more than one senior who is an immediate family member, and live with the care receiver are likely to change their work patterns or reduce their work hours. The research results are true for men and women although women face greater risks as they are more likely to provide personal care, a risk factor for making work adjustments. The adjustments caregivers make will likely reduce their earnings and therefore current and pension income. These short- and long-term effects help identify potential groups among caregivers in paid work who are at risk. It will also be important to look at caregivers (in and not in paid work) in the working age population who may risk reducing their current and future income as a result of the need to provide care.

There are limitations to developing appropriate and comprehensive policies for the working age population on the basis of available information. For example, the consequences of caregiving on the working age population cannot be established with the available data, which only cover elder-care providers aged 45 years and over. With delayed childbearing and longer life expectancy, caregivers younger than 45 will likely be saddled with the responsibility of simultaneously caring for seniors and young children. Younger caregivers will also replace aging baby boomers in the labour force suggesting that more of them will be earning and caring. Information encompassing caregivers in the working age population will therefore be essential for appropriate and comprehensive policy. The needs for assistance reported by caregivers 45 years of age and over, meanwhile, provide initial areas for policy development.

## Conclusions

Today in Canada, family and friends provide more care for seniors with long-term health problems or physical limitations than paid employees or organizations. Moreover, a majority of these caregivers are in paid work and about one in four also have children under 18 at home, the sandwich generation.

## The Sandwich Generation in Paid Work

The term "sandwich generation" refers to persons with elder care and child care responsibilities. According to the 2002 GSS, the sandwich generation, defined here as Canadians 45 to 64 years of age, who provided informal elder care and had children (less than 18 years of age) at home, constituted a little more than one in four informal caregivers in paid work. More than half of the sandwich generation were men. Although these differences may seem odd at first, they are explained by the fact that women tend to have children earlier in life than men. When women reach 45 years of age, there is a greater chance that their children are already young adults and have left home.

Respondents were asked questions about the employment, economic and social consequences of caregiving.[13] The most frequently cited consequence experienced by sandwich generation Canadians in paid work was incurring extra expenses. Nearly two in five of these caregivers reported that they have incurred extra expenses as a result of caregiving. About 20 percent reported a change in work patterns, but only 17 percent reported a reduction in work hours, and 13 percent reported a reduction in income. Although extra expenses were a concern for the sandwich generation, a majority did not incur a reduction in income. This suggests that some Canadian families are able to make workable financial arrangements within the family to prevent their income from being compromised. For example, informal caregivers may arrange for a spouse to continue working so the family income is not affected greatly. This is highly plausible since more than 90 percent of sandwich generation caregivers are married or common-law partners. However, more research is required to establish this link.

When asked what would help ease caregiving obligations, slightly more than half of sandwich generation Canadians in paid work mentioned that occasional relief from their responsibilities would help. This compared to slightly less than half of all working caregivers (48.6%). This is understandable given their multiple responsibilities of caring for children, providing elder care and balancing this with the demands of paid work. Nearly two in five reported that information on caregiving and long-term illness would assist in their caregiving responsibilities while almost one in four indicated that counselling would help. When looking at all caregivers, the proportions identifying the need for information as well as counselling are about the same. Proportionately more in the sandwich generation (46.1%) reported that flexible work or study arrangements would help ease their caregiving responsibilities compared to all caregivers (40.7%). More sandwich generation Canadians also reported the need for financial compensation as compared to all caregivers (37% versus 35.3%). This suggests that sandwich generation Canadians are somewhat more burdened than all caregivers and have a greater need for both time and financial relief.

According to the 2002 GSS, informal caregivers in paid work, including those in the sandwich generation, incurred financial, social, and health consequences due to caregiving. The findings indicate that many individuals experienced employment, economic, and social pressures due to informal care. Proportionately more caregivers reported that time pressures as opposed to financial pressures were a concern. In fact, when asked what would help in their caregiving duties, caregivers reported that occasional relief from their responsibilities would be most helpful. For sandwich generation Canadians, however, both time and financial relief were more important. Compared to men, women caregivers experienced greater employment, economic, health, and social consequences. Slightly more prime-age workers also experienced greater consequences associated with caregiving compared to older workers approaching the traditional retirement years. With a majority of informal caregivers in paid work, work-life balance is an

## Data Sources and Definitions

Statistics Canada's Cycle 16 of the 2002 GSS focused on aging and social support. The GSS collected information from nearly 25,000 adults aged 45 years and over who live outside of institutions in the 10 provinces of Canada. Unless otherwise specified, all findings in the paper are from the GSS.

The GSS focused on the themes of social support to seniors and retirement. Respondents were asked questions about help provided and received, with a focus on care received by the senior population, as well as questions related to transitions to retirement.

**Care receiver** refers to seniors 65 years of age and over who received care for a long-term health problem or physical limitation from both formal and informal sources, in the previous 12 months.

**Caregiver** refers to Canadians aged 45 years and over who provided care to one or more seniors with a long-term health problem or physical limitation, in the previous 12 months.

**Informal caregiver** refers to family and friends providing **unpaid** care to seniors with a long-term health problem or physical limitation.

**The sandwich generation** is defined as Canadians aged 45 to 64 years who have children under 18 years of age living at home, and provide care to one or more seniors with a long-term health problem or physical limitation.

issue of concern for many. Caregivers in paid work met their caregiving responsibilities, in some cases, by reducing the time spent in paid work and consequently incurring social, economic, and health costs. Despite this, caregivers reported that giving care strengthens relationships and enables them to give back what life has given them.

Caregiving is a policy priority in Canada. To this end, social policies will need to consider the appropriate balance of supports to assist caregivers in paid work balance their work and life responsibilities. There are data limitations due to the coverage of caregivers 45 years and over only. The findings, nonetheless, provide pertinent information for policy development. Policies to assist caregivers will need to recognize the contribution of caregivers to the social fabric in the family, community, and society at large, and enable caregivers to contribute to the economy and society.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

# Policy Implications of Delayed Reproduction and Low Fertility Rates

**Mark Wheeler**
**Health Canada**

**Clarence Lochhead**
**Canadian Labour and Business Centre**

**Sari Tudiver**
**Health Canada**

## Introduction

Canadians are having fewer children and having them later in life than ever before. These fertility trends in Canada and in other industrialized countries reflect profound changes in society over the past 40 years. Issue 10 (May 2005) of Health Canada's Health Policy Research Bulletin, "Changing Fertility Patterns: Trends and Implications" from which this article is adapted, examines the complex dynamics behind recent fertility trends, including transformations in family structure, gender roles, and life transitions.

Research on reproductive delay, commissioned by Health Canada, shows that the gap between the socio-economic status of older first-time parents and their younger counterparts has grown. While later childbearing presents certain health risks for mothers and infants, socio-economic status is a key determinant of health and must also be considered in the study of fertility trends.

There is a need for discussion and debate on the implications of these findings, as well as the need for further research on factors that influence the childbearing decisions of both women and men. From a policy perspective, efforts might well focus on modifying the factors that contribute to these trends, and mitigating or eliminating the disadvantages arising from them. In pursuing debate on the potential for a population policy in Canada, this article puts forward several options to be explored.

## Major Trends

### *Declining Fertility Rates*

Total fertility rates (TFRs) in Canada have been declining for over a century. Over the past four decades, Canada's TFR declined from 3.94 in 1959 to 1.50 in 2002, below the population replacement rate of 2.1 (Statistics Canada, 2004).

Declining fertility rates are a global trend. Canada's fertility rates fall between those of "low fertility" countries, such as Ireland, and "very low fertility" countries, such as Italy, Greece, and Japan.[2]

Why Canada and many highly industrialized countries are "below replacement" is widely debated and of interest to policy makers, in part because of the economic and social implications of an aging society.[3] Low TFRs contrast with the expressed desires and expectations of many women and men in Canada to have two or more children (Dupuis, 1998; Beaujot, 2004; Beaujot and Muhammad, 2004).

### *Delayed First Birth for Women and Men*

On average, women and men in Canada have children later in life. Between 1976 and 2002, the average age of first-time mothers increased from 23.4 years to 27.7 years (Beaujot, 2004), and the proportion of first-time mothers 30 years and older increased from 9 percent to 34 percent.[4] The age-specific fertility rates of women aged 30 to 44 have increased since the late 1970s, while those for women under the age of 30, including teens, have declined.

FIGURE 1

**Maternal and Fetal Risks Associated with Reproduction at Older Ages**

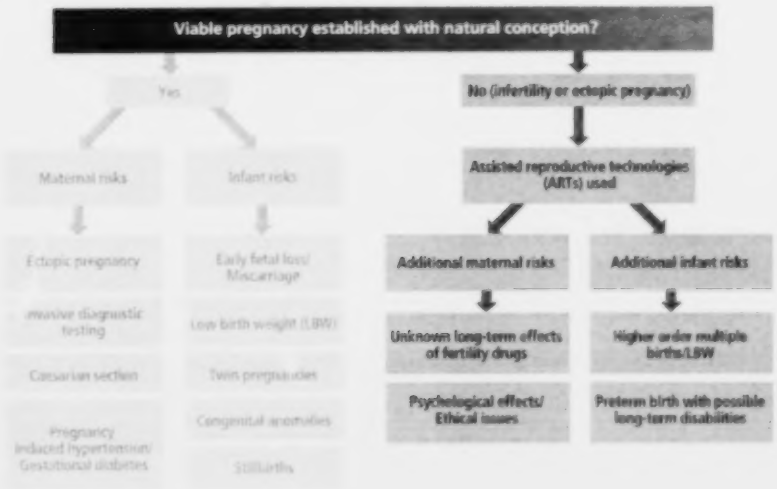
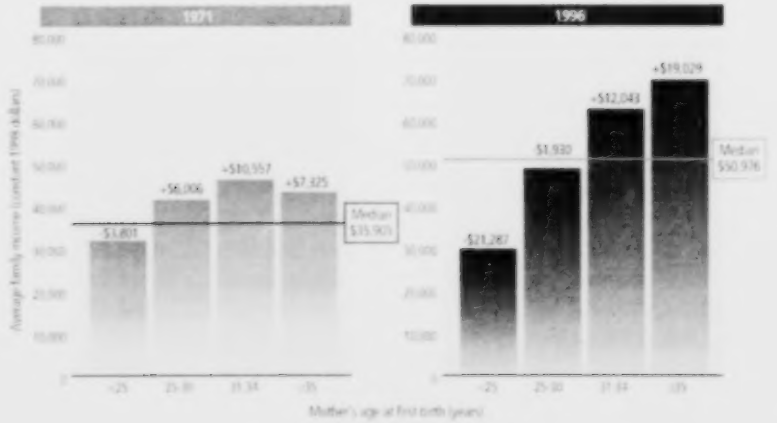



FIGURE 2

**Difference Between Average and Median Two-Parent Family Incomes, by Mother's Age at First Birth, Canada, 1971 and 1996***




*Data are based on two-parent families with the oldest being 0-5 years of age. Average and median two-family incomes are measured in constant 1998 dollars.

Source: Statistics Canada, Vital Statistics, Statistics Canada Census data.

The trend toward later parenting also applies to men, although to a lesser degree. For example, the median age of first-time fathers rose from 28.1 years for those born between 1922 and 1940, to 29.6 years for men born between 1941 and 1960, to 31.7 years for those born between 1961 and 1980 (Ravanera and Rajulton, 2004a). Since women have traditionally been the primary subjects of reproductive research, clinical interventions and policies, the health and social implications of later fatherhood have received only limited attention (Sipos et al., 2004).

### *Other Delayed Transitions*

Delayed reproduction is associated with other late transitions for women and men, including late median age leaving the parental home, entering the work force, cohabiting or marrying for the first time. In addition, the "pathways to adulthood" vary with gender, socio-economic status, paid employment, and family circumstances (Ravanera and Rajulton, 2004a,b).

### *Growing Disparities Among First-Time Parents: Health and Socio-Economic Impacts*

The trend toward delayed childbirth is associated with increased health risks for older mothers and their infants. Physical health risks for both are outlined in Figure 1 (Senzilet et al., 2005). In addition, some studies have found that older mothers may have unique stressors arising from their perception of age-related risks to themselves and their babies, as well as their expectations of motherhood, which may affect how easily they make the transition to parenthood (Windridge and Berryman, 1999). These studies suggest

that this age group may experience the transition to parenthood differently than younger first-time mothers. Early detection of older first-time mothers with high expectations of themselves as mothers, lower satisfaction in parenting, and inadequate social support systems would allow for appropriate interventions (Reece, 1993).

While fewer in number, today's younger parents have much lower levels of education, employment activity, and income than parents who have delayed childbirth. (See the accompanying text box.) The divergence in the incomes of younger and older parents over time is shown in Figure 2, which compares the average total family income (after transfers) of different parental age groups to the overall median income (Lochhead, 2005). (These data refer to two-parent families.)

In 1971, the median income of two-parent families whose oldest child was under 6 years of age was $35,905 (in constant 1998 dollars), and the average income of two-parent families in which the mother was under 25 was about $3,800 lower. On the other hand, the average income of families in which the mother was age 35 or older was $43,230, surpassing the overall median income level by just over $7,000. In short, compared to the median level, younger first-time parents in 1971 were not as well off financially as older first-time parents. Figure 2 also shows the extent to which the income gap has widened over time. By 1996, the median income of two-parent families whose oldest child was age 5 or under had increased to $50,976 (in constant 1998 dollars). In the same year, the average inflation-adjusted family income of young parents fell to slightly less than $30,000. Therefore, the average income of younger parents was $21,000 below the median, compared to the average income of older parents, which was $19,000 above the median. The question remains: Is this growing income disparity an important factor in determining health and social outcomes?

## First-Time Parents: A Comparison

**Educational Attainment** – In 1971, 61 percent of first-time mothers and fathers had less than a Grade 12 education. In 1996, only 21 percent of mothers and 23 percent of fathers had less than a Grade 12 education. Gains are also apparent at the post-secondary level. Between 1971 and 1996, the percentage of first-time mothers with a university degree increased from 4 percent to 18 percent, and rose from 11 percent to 20 percent among first-time fathers.

**Employment Activity** – As a result of increased employment rates among mothers, the majority of couples today having their first child are dual earners (72 percent in 1996, compared with 44 percent in 1971). Many are employed on a full-time, full-year basis.

**Family Income** – Measured in constant 1998 dollars, the average total family income (after transfers) of first-time parents increased by $14,400 between 1970 and 1995 (from $36,600 to $51,000).

Findings on the growing socio-economic disparity among first-time parents, however, must also be considered in the context of research about the links between socio-economic factors and health. One of the best-known concepts in health analysis is the "gradient," the widely known positive association between the socio-economic status (SES) and health status of a population. A substantial body of literature illustrates that health differences exist throughout society, with every level in the social hierarchy experiencing better health outcomes than the level preceding it.[5] For this reason, the trend to reproduction at older ages – to the degree that it is accompanied by higher levels of income, education, and labour force participation – could be regarded as advantageous to both parents and children. Thus, a trend that can carry physical health disadvantages may also carry social and economic advantages that, in turn, translate into benefits for healthy child development.

Current research at the Manitoba Centre for Health Policy (MCHP) uses Manitoba longitudinal data to explore how children's health outcomes and educational performance vary depending on the age of the mother when she had her first child and whether the family received income assistance

## Related Research: The Health and Educational Outcomes of Children in Manitoba

Preliminary results from the Manitoba Centre for Health Policy Research show that the vast majority of infants in Winnipeg families whose mother was a teen when she had her first child had normal birth weights. However, during the first year after birth, the child had poorer health status (based on hospitalization rates) than a child whose mother was aged 20 to 24 when she had her first child. Similarly, children in the latter group had higher hospitalization rates than children whose mother was 25 or older. Looking at educational outcomes, children whose mothers were teens when they had their first child were also less likely to pass Grade 3 and Grade 12 standardized tests on schedule than other children, and more likely to drop out or be behind in school by at least one year.

Children in families receiving income assistance in 2001 typically had normal birth weights, and yet a lower health status emerged for these children during the first year after birth. The relationship between socio-economic status and educational performance was also strong, with children in families receiving income assistance performing worse than other children, and performance increasing with each increase in socio-economic status.

Families in which the mother was a teen when she had her first child were most likely to have received income assistance in 2001, even if that was up to 20 years after the birth of her first child. Furthermore, the research suggests that delaying childbearing until after the teenage years may not be enough to protect families from having low incomes. Women who had delayed childbearing until they were aged 20 to 24 were also more likely to receive income assistance in 2001 than women who delayed childbearing until 25 or older. It is not yet known whether young motherhood is a risk factor for, or a symptom of, low income and researchers at MCHP are continuing research in this area.

that delaying childbearing until after the teenage years may not be enough to protect families from having low incomes.[6] Please refer to the accompanying text box for more information on this important research.

It would be incorrect to assume a mechanistic relationship between the economic status of families and child research studies using the National Longitudinal Survey on Children and Youth (NLSCY) have demonstrated that income is only one of several factors affecting child development and health. Other factors, such as parenting skills, do not necessarily vary with age, education, or income (McCain and Mustard, 1999).

Results from the 1998 General Social Survey on Time Use indicate that nearly 50 percent of married mothers who are employed full time and have children under 5 years of age experience severe time stress. The extent of time stress and its impact on the health of parents and children is not well understood, and it may be that time stress disproportionately affects older or younger parents. Additional research is needed on this issue in relation to the timing of childbirth, its impact on the health of parents and children, and its possible role as a factor contributing to families and children at risk.

### Why Should We Be Concerned?

Roderic Beaujot has described the link between an aging population, delayed reproduction, and low fertility (Beaujot, 2005). These phenomena could well cause Canada to face serious labour market challenges in about 10 years which, if not offset through increased labour productivity, could lead to a decline in the rate of growth of real gross domestic product (GDP) (Fougère, 2005), a lower standard of living, and an insufficient tax base needed to sustain social programs, such as universal health care (Hogan, 2001).

Also, as discussed earlier, a key population level impact of delayed reproduction is increasing disparities in the educational and economic circumstances of "younger" and "older" first-time parents. Such economic disparities may portend a more stratified Canadian society, which could impact the overall health status gradient.

## What Underlies the Problem?

### *The First and Second Demographic Transitions*

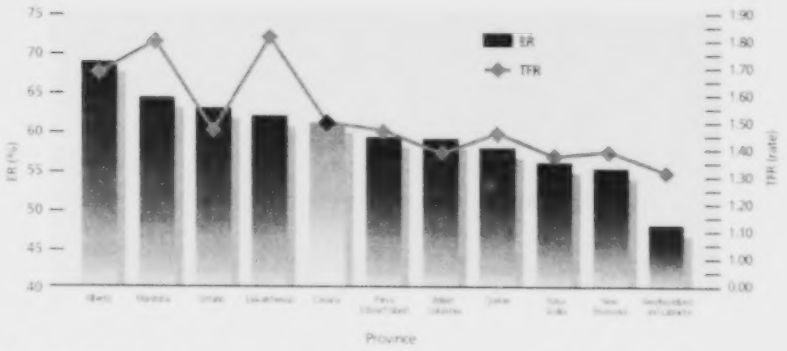
Economic change was at the heart of the first demographic transition. The average fertility rate fell from 6.6 children per woman in 1851, when farm life was the norm in Canada, to 4.6 in 1901, after people began moving to cities in search of economic opportunity. In 1921, after school attendance until the age of 16 had been made mandatory and child labour laws had been enacted, the fertility rate fell to 3.5 children per woman (Milan, 2000). Clearly, children were losing their economic value to the family unit (Beaujot, 2004).

The second transition began as women claimed a greater role in society and became less inclined to raise large families. Two factors contributing to this trend were the increasing opportunities for women to obtain higher education and then pursue careers, and the ever-increasing cost of raising and educating children (Ravenera and Rajulton, 2004b).

Many of our social institutions and social policies have yet to catch up with the demographic transitions, since we have not had the "institutional transition" that is analogous to the introduction of a public education system. Such a transition could ensure that the apportionment of the costs of human capital formation between families and society at large aligns with our societal needs and aspirations, and is commensurate with the costs, and opportunity costs, of having children.

**FIGURE 3**

**Relationship Between Provincial Enployment Rates (ERs)*(2001) and Provincial Total Fertility Rates (TFRs) (2002)**




* The ER is the number of persons employed expressed as a percentage of the population aged 15 and over.

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey (ER), and Vital Statistics (TFR).

### *Stalled Life-Course Transitions*

Parental age at first childbirth is explained by the number and timing of a variety of life-course transitions. Between the two world wars, transitions to adulthood and parenthood – completing education, entering the work force, leaving home, establishing a union, and starting a family – were compressed into a relatively short period of time. Today, life-course transitions may be more numerous, and trajectories (i.e., the order in which the life-course transitions occur) may be more varied, given increased educational requirements and the trend toward entering and leaving multiple relationships before establishing long-term unions. Transitions may take longer, especially as regards the (normatively preferred) imperative to secure a good job prior to contemplating a union. For women, higher education, career aspirations, and the all too frequent inability to achieve work-life balance further inhibit family formation (Tudiver, 2005).

Women with a university degree have better labour market prospects and are not as likely as their less educated counterparts to have a child (Milligan, 2004). The opportunity cost of having children is higher among university-educated Canadian women in couples, in that they work longer hours, work more weeks of the year, and earn more than their less-educated counterparts. For Canadian men, higher education delays fatherhood; however, after controlling other factors, higher income enables fatherhood as union formation occurs sooner (Ravanera and Rajulton, 2004a).

Figure 3 demonstrates an association between employment and fertility: by and large, babies are born where the

## Case Study: Sweden

In recent decades, Swedish fertility rates have fluctuated so much that demographers have compared its fertility trends to a roller coaster. The total fertility rate (TFR) was at its lowest (1.6) in the late 1970s. By 1985, the country was experiencing a baby boom, and by 1990 the TFR had exceeded replacement level (2.14 children per woman). By 1999, however, the TFR had fallen to 1.52, but by 2002 it had risen again to 1.65.

Policies that embraced working mothers, secure incomes, and improved employment conditions (including universal publicly subsidized, high-quality child care), in combination with favourable economic conditions and low unemployment, succeeded in raising Sweden's TFR in the 1980s. The reduction of some of these policies in the 1990s contributed to a sharp decline in TFR, and their subsequent partial restoration contributed to an increase.

The key lesson from Sweden is that TFR is sensitive to the presence or absence of policies supportive of family formation, as well as to prevailing economic conditions.

jobs are (Tudiver and Senzilet, 2005). It does not, however, explain why British Columbia's fertility rate is almost as low as that of Newfoundland and Labrador, and it does not provide insight into which life-course transitions are delayed, and why. Considering, though, that student debt levels are highest in Newfoundland and Labrador, and that mortgage debt is highest in British Columbia (Statistics Canada, 1999), it could be that debt and the unavailability of good jobs delay home leaving in the former, while housing costs might help explain why fatherhood is delayed most in the latter. While more research is needed to understand stalled transitions, it seems clear that the story will differ between regions.

Housing costs, the pursuit of higher education, the servicing of student debt, experimenting with relationships prior to forming a union, and the unavailability of good jobs all help explain, to varying degrees, the delay in home leaving, arguably one of the most important transitions to adulthood and independence. In 2001, 41.1 percent of Canadians aged 20 to 29 were still living with their parents, compared to 27.5 percent two decades earlier. In Europe, the average age at home leaving ranges from the mid-20s in Italy and Spain to 20 years in Sweden. It would appear that home leaving is facilitated in countries, such as Sweden, where there are greater social transfers to young people.

### *The Economy and Earnings*

In 1971, only 44 percent of families had two incomes, but by 2000, 62 percent of families had two incomes (Vanier Institute, 2004). A study of Canadian couples between 1980 and 2000 (where the man was between age 25 and 54) found that the average annual earnings of the men rose by two percent in constant dollars, while median annual earnings dropped by six percent (Morissette and Johnson, 2004), suggesting that the majority of those men had declining annual earnings. Men aged 35 to 44 with a university degree who were married to women who also were university graduates benefited the most, while men in all age categories with no more than high school education lost significant financial ground.

Increased labour force participation by female lone parents led them to some of the largest percentage gains in family earnings between 1989 and 2001 (Sauvé, 2004) although some of these gains appear to have been lost in the following year (Sauvé, 2005).

## What, if Anything, Can We Do?

What can be done about the higher dependency ratios that the baby boom, increased life expectancy, and sub-replacement TFRs have generated? The possibilities include accepting the very real possibility of a lower standard of living (if higher productivity per worker does not compensate for a proportionately smaller work force), increasing economic immigration levels to replace workers who will retire during the coming decade, defering the transition to retirement, and implementing policies that seek to reverse the decline in TFR (Bongaarts, 2004). Pursuit of any or all of these scenarios would require debate on the merits of a population policy for Canada, to arrive at some

consensus on desired population size and strategies for achieving it.

Quebec's Allowance for Newborn Children (1988 to 1997) appears to have had greater influence on the occurrence of third births than on first births (Duclos et al., 2001). It is not clear, however, how much of Canada's fertility decline can be attributed to "missing" first births (i.e., women not having any children) versus "missing" third and higher order children. Sweden (see text box on the previous page) (Grant et al., 2004) and France also found that incentives contributed to higher fertility, and it appears that the impact on parity was the same as in Quebec.

In Canada overall, while the rates of second and third and higher births have remained largely unchanged over time, the rate of first births has been more volatile. By and large, the literature is silent on the characteristics of childless families. More research is needed to study the extent to which infertility, as well as the various socio-economic characteristics of childless couples (including the extent to which people of reproductive age are either between relationships or in unstable ones), are factors that contribute to the "missing" first child.

## How Can We Do It?

The evidence shows that no single measure can influence fertility, but that a suite of them used in combination can (Caldwell et al., 2002). Policies and political cultures that favour social capital also appear to be favourable to the development of human capital. In pursuing debate on the merits of a population policy, the following options could be explored.

**Rethink targeting.** It is perfectly reasonable to target income supports on the basis of economic need; however, not all needs are economic in nature. For example, early childhood development programs should be more widely available, because not all children who would stand to benefit from an enriched early childhood experience are found in low-income families (McCain and Mustard, 1999). Similarly, before Canada's Baby Bonus Program evolved into the income-dependent Child Tax Benefit, it had a symbolic value, which likely transcended its economic value, in the sense that it acknowledged that Canadian society as a whole valued children and had a stake in them.

**Consider intergenerational equity issues.** Helping young people through their important early life transitions and enabling them to become parents, if that is their wish, will require Canadian society to work out better ways of transferring resources to them. This, in turn, will require a longer period of post-reproductive productivity, which means that we should be thinking of later, rather than earlier, retirement from the labour force. In the 1980s, Canada showed that it was possible to deal with the high prevalence of poverty among seniors through greater intergenerational transfers: it ought to be equally possible to address the needs of younger Canadians.

**Promote work-life balance.** The recent Canada-Quebec agreement to de-link parental leave benefits from Employment Insurance, in order for such leave to be accessible to those who are self-employed, is illustrative of the kind of program innovation that is needed. But change here is not entirely up to the public sector. As employers increasingly feel the labour market pressures brought on by the retirement of baby boomers, and as the recruitment and retention of younger workers becomes increasingly critical, there likely will be avid interest in the best practices of achieving work-life harmony. But, it will be important for the public and private sectors alike to be cognizant of Ranson's "deeper dilemma that anything done, in a structural or policy sense, to 'help' women combine paid work and family responsibilities only entrenches the belief that children are women's work" (Ranson, 1998).

**Enable life-course transitions.** To the extent that home leaving in Newfoundland and Labrador is due at least in part to student debt, and that later fatherhood in British Columbia is due at least in part to housing costs, the goal of facilitating life-course transitions may require a different strategic mix in different regions. Income-contingent repayment of student loans may be more critical in some regions than in others, although economic development and the creation of real, sustainable employment opportunities may be the sine qua non for any increase in TFR in Canada's less affluent regions. Affordable housing opportunities may be of greater importance in Vancouver or Toronto than elsewhere in Canada,

although the means to achieve this will need careful consideration, so as not to inadvertently increase housing prices.

## Conclusion

The growing disparities among first-time parents described above may lead to a more stratified Canadian society, but increased stratification need not necessarily imply a steeper health status gradient. Inclusion and a commitment to relative fairness are hallmarks of countries where life expectancy and quality of life are higher (Marmot, 2004).

The foregoing options are among those available, should Canadians favour having a population policy, that favours measures to increase our fertility rates. These options also ought to favour a more inclusive Canadian society, by investing in all children, by accommodating the needs of young families in the workplace and by valuing young people and helping them through life transitions. This means that Canada will have an opportunity to build human and social capital simultaneously; this is a good thing, given the feelings of aimlessness and alienation among many of Canada's youth today. They are, after all, our next generation of parents.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

BOOKMARK

## Netherlands: Individual Life-Course Savings Scheme

Beginning in early 2006, the Dutch government introduced a voluntary life-course savings plan (*levensloopregeling*). The main objective is to allow workers to strike a better balance between their time and income needs during the different phases of life. Although this plan can be covered in collective bargaining agreements, individual employees are not obliged to participate.

Under the plan, workers can save out of their gross wage, and taxation is deferred until the time when the saving is drawn down. The money in the savings account can be used for various forms of unpaid leave, such as caring for children or ill parents, schooling, a sabbatical or early retirement. The maximum amount that can be saved is 210 percent of the latest annual gross wage.

Source: OECD, 2005.

# Equality of Opportunity and Inequality Across the Generations

## Challenges Ahead

**Miles Corak**
**Statistics Canada**

Miles Corak is Director of Family and Labour Studies at Statistics Canada.

Editor's Note
This article is reprinted as it appeared in the 25th anniversary issue of *Policy Options* (March-April 2005), and is also available at <www.irpp.org>.

In thinking about the Canadian welfare state, about past accomplishments and future challenges, I would like to begin by borrowing a few pages from the work of Amartya Sen, the 1998 Nobel laureate in economics. Sen's thinking is neatly summarized in his popular book *Development as Freedom*, which in the first instance is directed to issues in development economics, but has broader implications and lessons for social policy in rich as well as less rich countries.

Sen argues that the major goal and the major means of development should be freedom. Society should offer its citizens the freedom to lead the lives they choose to value.

This idea has in fact been an important undercurrent in the development of the Canadian welfare state, from its earliest days in the post Second World War era. Then, the emphasis was on the importance of full employment and the need for economic security for those excluded from jobs because of business cycle recessions, sickness, or the physical limitations of old age. But from the start there has also been an emphasis on active measures involving investments in human capital. First through more and more years of compulsory schooling; then to the broadening of access to higher education; and more recently to early childhood development.

Sen's thinking asks policy makers to focus on the capabilities of citizens and to remove barriers to full participation in society, thereby allowing them to make use of their talents and develop their full potential. He frequently cites the quest for freedom from poverty, adequate health care, and education as examples of specific social policies affording citizens these capabilities.

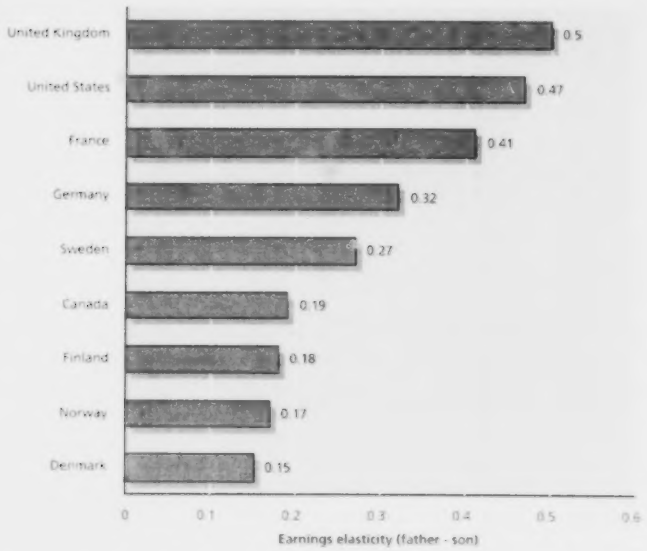
I choose this as my starting point to draw what I think is an obvious link, though one not directly made by Sen or others, to the circumstances of children. There is in the case of this particular group, a connection between on the one hand freedoms and capabilities, and on the other hand direct measures of these concepts as well as policy levers. Freedom means that children can become all that they can be. In some large sense, this means that they are free to realize their full potential, and that their outcomes in life are not tied to their family backgrounds. In other words, for children this means equality of opportunity.

As an economist, I am inclined to think about these issues in terms of labour market outcomes, though obviously the issues are broader than just earnings and incomes. Canadians often pride themselves in having a society that is not subject to the extreme inequalities that are sometimes seen as characterizing our neighbour to the south. But in this essay, I will ask you to think not just about inequalities in the here and now, but also about how these inequalities play out across generations.

There is a sense in which a high level of income inequality need not necessarily reflect, in Sen's words, an "unfreedom" and would in fact be tolerated by even the poorest in society. This would be the case if there were flux and mobility across the generations; if, in spite of current circumstances, the children of the poor

**FIGURE 1**

**The percentage increase in sons' adult earnings for every percentage point increase in fathers' earnings varies by a factor of more than two across the rich countries**




Source: Miles Corak, "Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility," 2004.

were as likely to grow up to be high-income adults as the children of the rich. Similarly, the same high level of inequality in the here and now may have very different implications for social cohesion and individual welfare when there is very little generational income mobility.

Indeed, historically, the possibility that life will be better for their children is the promise that North American societies have held out to many immigrants and that makes the great difficulties of leaving their home country and settling in a new land tolerable.

At first glance, Canadians have a good deal to celebrate when it comes to intergenerational mobility, especially when it is compared with those of other countries. One direct measure of generational income mobility is the strength of the link between an adult individual's earnings and his or her parents' earnings when they were raising their family. This tie will determine the income advantage, relative to the average family, that higher income parents pass on to their children. Or for that matter the income disadvantage that lower income parents pass on.

The percentage increase in a child's adult income for every percentage point increase in his or her parental income is presented in figure 1 for a number of OECD countries. The higher this statistic, the lower the degree of generational mobility. These findings suggest, that first, there is a good deal of variation across the rich countries – by at least a factor of two – in the degree to which an earnings advantage is passed to children. Second, in no country is the inherited parental advantage much lower than one-fifth.

The United States, the United Kingdom, and to a slightly lesser extent France stand out as being the least generationally mobile societies, with every 10 percent increase in parental income implying that the grown-up child income will be 4-5 percent higher. At the other extreme are Denmark, Norway, Finland, and Canada where the relationship is more than half as weak.

For example, in Canada during the late 1970s, the market income of families in the top fifth of the income distribution was about 2¾ times as great as those in the bottom fifth. The 0.19 statistic in Figure 1 implies that the adult income of someone born to a family at the top would be about 20% higher than someone born to a family at the bottom. With a value in the order of the US or the UK this income advantage would have been 66%.

But what exactly does this statistic mean? The information in Figure 1 is purely descriptive and on its own tells us nothing about the reasons for the degree of generational mobility or for the differences among countries. Effective policy intervention requires not just an awareness of raw correlations, but also an understanding of causal processes. I would like to focus on two

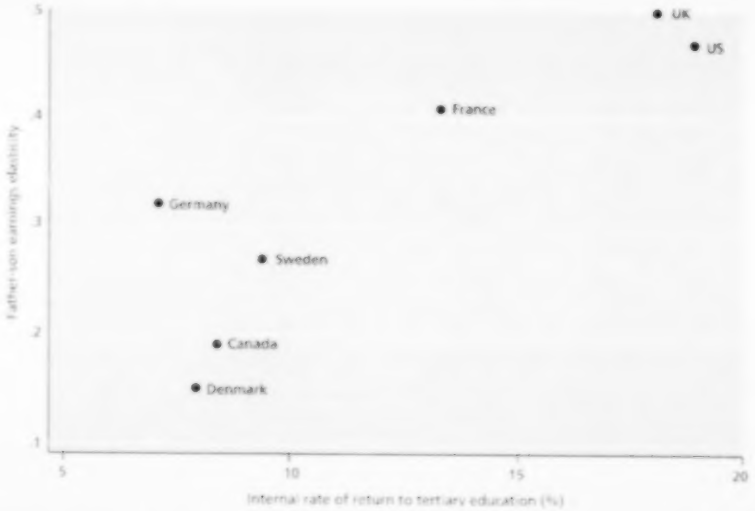
of several mechanisms that underpin these generational mobility figures and that open up distinct opportunities for the conduct of public policy. The first has to do with how labour markets work, and the second with the relative benefits of public policy.

More labour market inequality implies less generational mobility. One important determinant of the degree of earnings inequality is the return to higher education. Figure 2 shows that a higher return to university education is associated with tighter links between father and son outcomes. The figure presents a scatter plot between the estimates of generational income mobility from Figure 1, and the private rate of return to university education (relative to secondary education). For these countries there is a clear positive relationship. The three countries with rates of return higher than 10 percent – the United States at 18.9 percent, the United Kingdom at 18.1 percent, and France at 13.3 percent – are the countries with the least generational earnings mobility.

There are a number of possible explanations for this pattern, but it may be that countries with higher rates of return also have very different structures and policies in place in terms of access to higher education, since one of the reasons for an elevated rate of return is the presence of restrictions in the supply of university graduates. In this sense it may also be that a higher rate of return reflects inequality of opportunity. And, further, higher rates of return do change the incentive for parents, leading those who value education most to invest even more in their children. This explanation focuses on the structure of rewards

FIGURE 2

**Generational Earnings Mobility is Lower the Higher the Return to University Education**




Source: Miles Corak, "Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility," 2004 and OECD, Education at a Glance, 2003.

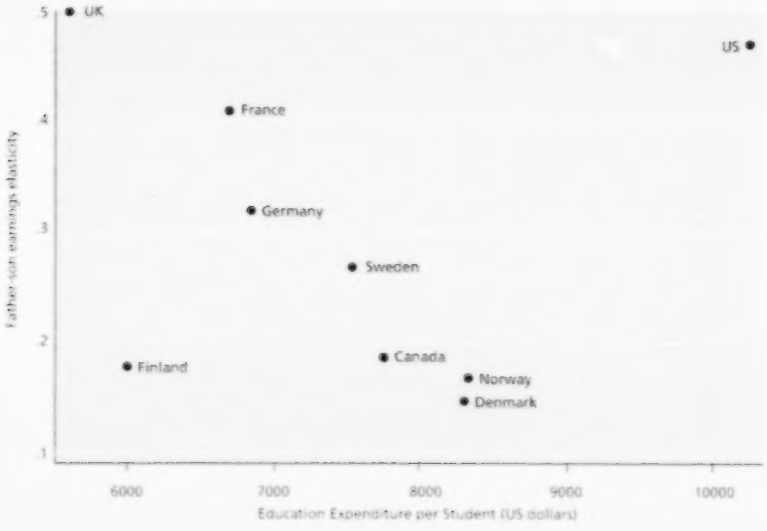
and private investments in children, but it also raises the question of differences in opportunity, i.e., the extent to which children from higher income families are more likely to capitalize on the rewards available to higher education. Thus, the second factor likely to explain cross country differences in generational mobility has to do with the opportunities children are afforded and the nature of public investment in them.

Increases in "progressive" investments – those of relatively more benefit to the less well off – will loosen the link between parent and child outcomes. Traditionally, this was seen as an important aspect of public schooling. Societies differ a good deal in their levels of public spending on education. This is illustrated in Figure 3, which plots the information from Figure 1 against the education expenditure per student.

More spending per student is generally associated with more generational mobility. However, the relationship between public spending on education and the degree of generational mobility is not as simple as that. For instance, the United States is a clear outlier, with the highest levels of public spending but also one of the strongest ties between fathers' and children's earnings. On the other hand, the United Kingdom and Finland both spend relatively low

**FIGURE 3**

**Both the Level and Structure of Expenditure on Education Determine the Degree of Generational Mobility in Earnings**




Source: Miles Corak, "Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility," 2004 and OECD, Education at a Glance, 2003.

and similar amounts per student but are characterized by very different degrees of generational mobility. The important point we get from these results is that not only the overall level of public spending on education matters, but also how the money is spent. In other words, the way education systems are structured and how the cognitive capacities of children are developed to allow them to take advantage of whatever opportunities are made available is important.

The best way to understand these patterns is to recognize the extent to which public investments are of relatively more benefit to the disadvantaged. One possible measure of this is how tightly related the abilities and skills of children are to the educational levels of their parents. For example, if literacy and numeracy skills in adulthood are strongly correlated with parental educational levels, this suggests that spending on education has done little to level out relative advantages and disadvantages that are based in the home and possibly that public investments have not been terribly "progressive."

This information is available for seven of the countries under study, and the relationship with generational earnings mobility is illustrated in Figure 4.

In the countries under study there is a very strong positive relationship between generational earnings mobility and the gradient between the numeracy/literacy skills of adult children and the educational levels of their parents, with Germany being the only significant outlier.

This pattern reflects the inequality of private and public investment in children. If the degree of income inequality is higher in one country than another it might be reasonable to expect that not only will the rewards of a given level of investment be higher, but also that the level and distribution of investment in children will be different. A country with more income inequality might also have more inequality in the investment that rich and poor parents can make in their children, and hence a lower degree of generational income mobility.

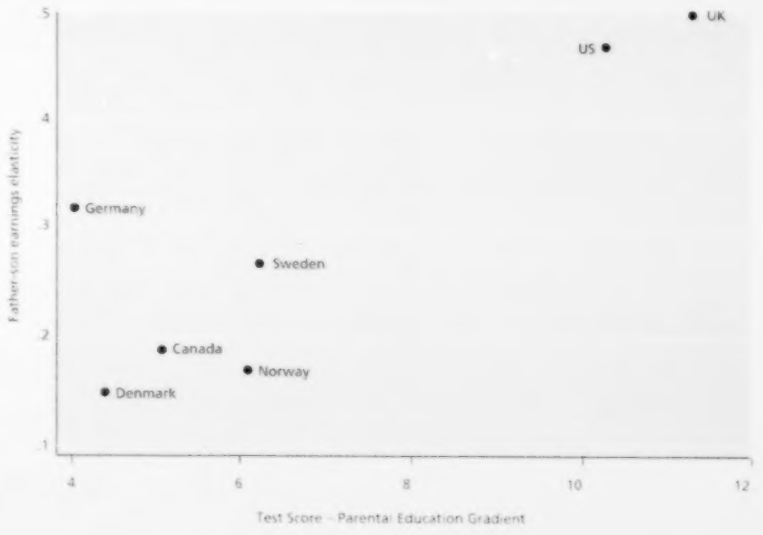
But the extent to which this is so will also depend upon the degree to which children from less advantaged backgrounds disproportionately benefit from public programs. Under certain circumstances universal government programs can reduce the investment gap between rich and poor children. If the first dollar of investment creates the greatest increase in the well-being of the child, then when government invests equally in all children, poor children are likely to gain more than affluent children. The information in Figure 4, for example, suggests that the UK and the US get relatively little punch in terms of higher generational mobility for every dollar spent on education because the structure of their educational systems reinforces the

relative advantages and disadvantages children get from their home environment rather than leveling them out. Figure 4 suggests that Canada stands at the other extreme with countries like Denmark and Norway. Indeed, the great promise of government investment in the expansion of universal education and increased access to higher education during the postwar period was that it would give children from relatively disadvantaged backgrounds an extra push and put them on a par with their fellow students. Figure 4 suggests that there are still very large differences in the extent to which this has been done in the welfare states of the rich countries, and as such offers an important hint as to why countries differ in the degree to which economic advantage is passed on between parent and child.

In sum, the generational mobility of earnings in Canada is higher than other rich countries because first, labour market inequalities and the returns to education are relatively lower, and second, the mix of public and private investments in children has been relatively progressive. But this story reflects the situation of the last 30 years or so, a generation that was born in the 1960s, came of age and went to high school and university in the 1970s and 1980s, and found its place in the labour market of the 1990s. It cannot be uncritically transposed to today's newborns and elementary school children, who will be attending the colleges and universities of the 2020s and working in the labour market of the 2030s.

**FIGURE 4**

**Generational Earnings Mobility is Lower the Stronger the Gradient Between Children's Cognitive Abilities and Their Parents' Education Level**




Source: Miles Corak, "Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility," 2004 and Esping-Andersen, "Unequal Opportunites and the Mechanisms of Social Inheritance," in Miles Corak (editor), Generational Income Mobility in North America and Europe, Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

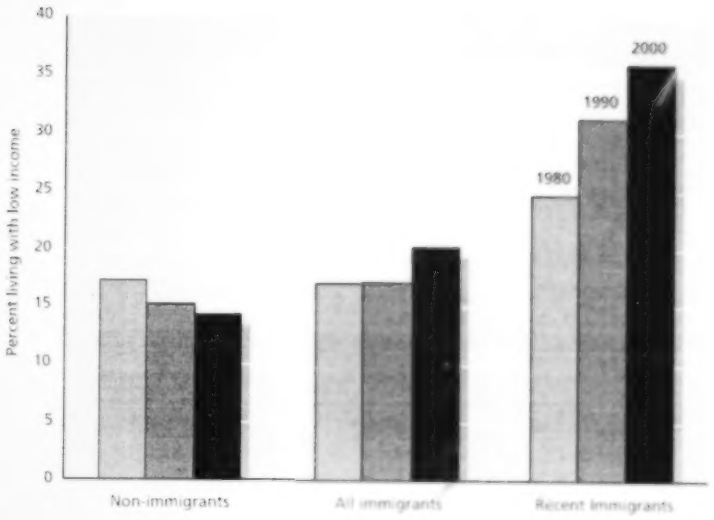
The future holds two challenges. The first has to do with access to education. A climate of higher tuition fees is on the horizon, and if the experience of the 1990s and the recently released Rae Review of post-secondary education in Ontario are any indication, we may also witness more decentralization in the way fees are set in the short run. Fees on average will likely continue to rise, but they will also vary a good deal more, perhaps between provinces, but also between institutions and fields of study. Thus, a much more differentiated post-secondary system is in the offing.

In this context there is a growing concern about access to university education. And while there may be a need for more public funding and for reconsideration of the structure of support to students, particularly to those from low-income backgrounds, the issues of access are more than just financial.

Access to higher education is often discussed in very broad terms, i.e., whether students are more or less likely to attend university according to their family income. In the coming years the significance of access to higher education may be more narrowly framed to refer to access to

FIGURE 5

**Recent Immigrants Living in Low Income Families, 1980, 1990, and 2000**




particular institutions or fields of study. Generational mobility will also be influenced by the nature of universities' student selection criteria.

If children from higher income families are more likely to have the skills to gain admittance to those areas most highly rewarded in the labour market, a rise in admission standards and the development of other selection criteria may lead to stronger links between family background and post-secondary participation in particular institutions or fields of study. In this sense it is important for policy-makers to understand the non-financial barriers to accessing higher education, particularly circumstances earlier in the lives of young people that help them continue their education after high school.

This is why concerns about generational mobility may lead policy-makers to focus increasingly on the family, particularly on its role in the development of children's' cognitive abilities. Cognitive and social skills are an important determinant of long-run earnings; they are only loosely correlated with educational attainment; and cognitive performance is more closely related to the "cultural capital," or to put it more broadly, the "parenting style" of the family, than it is to its material wealth. In fact, the kinds of parental investments that are decisive are not the monetary kind. The inheritance of education, occupation and income is influenced in the first instance by the impact parents have on a child's cognitive performance, and as Figure 4 illustrates, societies leveling the playing field with respect to these circumstances have had the most success in promoting generational mobility.

This is also why in Canada over one-third of children from low income backgrounds grow up to be low income adults, in spite of the loose overall tie between the incomes of children and parents. On average, Canadian society is very mobile across the generations, but a significant proportion of children fall through the cracks in this fabric.

Early childhood initiatives may play an important role in determining the degree of generational mobility. If this is the case, social policy may increasingly be called upon to equalize the impact families have on children's skills, beliefs, and motivation. The impact of early childhood initiatives on generational mobility will depend upon the extent to which they prove to be effective and of relatively more benefit to children in disadvantaged families.

The second major challenge to generational mobility has to do with immigration.

The face of immigration has changed, and the experiences of the past are little guide for the future. In the 1960s, 75 percent of immigrants to Canada were from Europe and the US; during the 1970s this fell to 40 percent, and by the 1990s it was only 20 percent. More than 6 in 10 recent immigrants to Canada now arrive from countries in the Middle East and Asia, double the proportion during the 1970s.

While it should be noted that on average immigrants are more educated than the Canadian-born population, their command of English or French is at the same time not as high. This changing structure of immigration, along with the much changed economic climate that has put a higher premium on literacy than was the case in the past, has led to a marked decline in immigrants' economic assimilation. In the early 1970s recent immigrants earned about 10 percent less than their Canadian-born counterparts, in the early 1980s it was about 30 percent, but in the early 1990s it was 60 percent, and it improved only slightly in the later part of the 1990s.

This situation has led to a marked increase in the percentage of immigrant families with low incomes, as illustrated in Figure 5. Between 1980 and 2000 this percentage fell slightly among Canadian-born families from 17 to 14 percent, but among recent immigrants it rose from 25 percent to just over 35 percent. Over one-third of recent immigrant families have low incomes.

In short, the ability of immigrant families to give their children the best possible start in life has worsened. This raises concerns for future generational mobility. However, the bright spot in this picture is the speed with which young children are able to adjust in the context of the Canadian elementary school system. The situation of children born to immigrant parents whose mother tongue is neither English nor French is the most remarkable in this respect. At the age of 4 and 5, when they start kindergarten, these children score 20 to 30 percent lower on a battery of reading, writing and math tests than their classmates, but by the age of 10 and 11, when they are ready to leave elementary school, their outcomes are no different and indeed in some cases exceed those of children whose parents are Canadian born and whose mother tongue is either English or French.

If we are to maintain the high degree of mobility experienced by previous generations, we must ensure that this performance is sustained over the coming decades and that it continues through high school.

Equality of opportunity implies that inequities of outcome are indefensible when they are due to differential circumstances, but societies and parents influence their children through a hierarchy of circumstances. If we are to understand what equality of opportunity means and how it can be influenced, we have to know what these circumstances are. We can imagine parents giving their children an advantage through social connections and financial support that facilitate access to education and jobs; family investments that influence skills; and finally aspects of family culture that influence beliefs and motivation.

These are the successively broader fields, each corresponding to a successively broader definition of equality of opportunity, that policy makers could seek to level. Equating equality of opportunity with complete generational mobility, with no statistical tie between parent and child earnings, implies that not only should the influence of social connections and investment be equalized, but so should the influence of family culture. In the words of the Yale political philosopher John Roemer, this is "a view that only a fraction of those who consider the issue would, upon reflection, endorse."

This is a cautionary note: to eliminate entirely the income advantage that is passed from parents to children would require a degree of intervention into the lives of children and families that the majority in most societies would find untenable. The degree to which the parental income advantage passed on to children is consistent with equality of opportunity is not self-apparent. It requires a redefinition of the circumstances acceptable as sources of labour market success, an understanding of the effectiveness of policy interventions, and a recognition of the trade-offs between the gains in eliminating them and the losses in terms of other measures of welfare.

What is clear is that the postwar agenda of offering increased access to higher and higher levels of schooling seems to have reached its limit. If Canadian society wishes to continue to promote equality of opportunity, then we need to invest more in children earlier in their lives to ensure that they have the skills and the opportunities to succeed in the labour market. This shift in direction may involve a conception of equality of opportunity that has different degrees of support among Canadians, because it requires that public policy influences the impact that families have on their children's skills, beliefs and motivation.

In this sense, whether the Canadian welfare state is able to offer effective programs of relatively more benefit to the least advantaged, in the context of a growing diversity, is the major challenge determining if the next generation will enjoy the same degree of opportunity, or to use Sen's word – freedom – as the last generation.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

BOOKMARK

## The Emergence of Cross-Border Regions: Interim Report

The Canada-US Free Trade Agreement (FTA) and the North American Free Trade Agreement (NAFTA) opened a new era in Canada-US relations, not only in the area of economic relations but, more generally in the ways the two countries interact. The economic consequences have been extensive and largely positive, but another manifestation of their new relationship has been the growing extent of links of various kinds between the two countries – especially between adjacent and nearby areas along the border.

The PRI project on North American linkages has been studying the emergence of cross-border regions and the implications for the Government of Canada in terms of foreign, economic, and regional development policies.

The PRI is releasing project findings to-date in the Interim Report on the Emergence of Cross-Border Regions, as well as a working paper on a leadership survey on Canada-US Cross-Border Regions. A briefing note that provides an executive summary of these reports is also available.

# Changing Nature of the Family

**Jeff Carr**
**Policy Research Initiative**
**Government of Canada**

This article provides a brief look at how Canadian families have changed over the last few decades. Three dimensions are examined: union formation, the number and timing of children, and employment behaviour.

This report uses data and projections from the LifePaths model[1] designed and maintained by Statistics Canada. LifePaths is a dynamic, longitudinal microsimulation model of individuals and families. Using behavioural equations estimated from a variety of historical micro-data sources, LifePaths creates life histories from birth to death that are representative of the history of Canada's population. The model simulates the entire lives of these synthetic individuals and allows us to examine both past and future trends.

## Union Formation

Union formation has changed dramatically in Canada; the fact that this section is titled "union formation" instead of "marriage" is indicative. Surprisingly, one factor that has remained almost completely unchanged is the fraction of the population in a union. While a constant fraction of 60 percent of the population[2] has been involved in a union at any given time over the past 35 years, the nature of those unions has varied dramatically, with the fraction of married individuals falling from 60 percent of the population to 49 percent while the number of individuals in common law unions following an opposite trend rising from one percent to 11 percent of the population.

The fraction of married individuals is largely a historical artifact. In terms of new union formations, the trend toward common-law unions is far more pronounced. In 1970, there were about five marriages for each common-law union formation, by 1987 the ratio was one to one, and now, in 2005, there are two common-law union formations for each marriage.

This trend toward common-law union formations is accompanied by a trend toward a greater number of lifetime union formations in general. Whereas individuals from birth cohorts prior to 1930 could expect to form one lifetime union, more recent cohorts can expect to form significantly more unions, reaching almost two per individual on average for the 1975 birth cohort.

Finally, the timing of union formation is changing dramatically. Each generation after the 1945 birth cohort is waiting later in life to form the first union. One possible explanation for this is the theory that women postpone union formation until education is completed and their career is established. However, both sexes have seen similar increases in their age at first union formation so women alone do not explain this trend. An interesting fact is that the timing of first union formation fell dramatically for birth cohorts between 1900 and 1935 and, despite recent increases, individuals still enter their first union at younger ages than individuals born in the

Jeff Carr is a policy research officer with the Government of Canada's Policy Research Initiative.

FIGURE 1
**Fraction of Population by Marital Status**

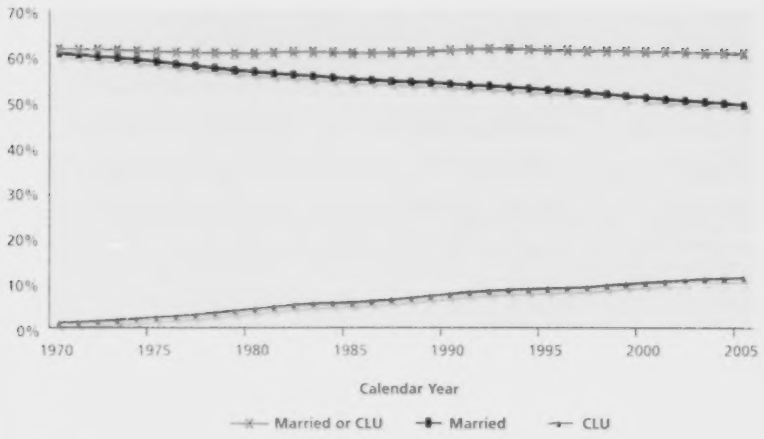



FIGURE 2
**Union Formations per 1,000 Canadians**

early 1900s.

## Number and Timing of Children

A second key family dynamic is the timing and number of children born to Canadian women. The baby boom, the large cohort of individuals born in the 20 years following World War II, is a well-known fact, though the driving forces behind it are not always well understood. Figure 5 depicts the two key forces that combined to create the relatively large size of the baby boom cohort. First, there was a sharp rise in fertility for women born between 1915 and 1930 causing a large number of babies to be born between 1945 and 1965. But more important, there was a steep decline in fertility for subsequent cohorts causing it to fall well below the baby boom level, as well as the historic level of fertility in Canada.

Many factors are undoubtedly responsible for the rise and subsequent decline in fertility, but one issue is the timing of the birth of children. Age of the mother at first birth is an important indicator of lifetime fertility. Figure 6 shows the average age of women at the time of the first birth by birth cohort. Not surprisingly, during the period of rising fertility, the age at first birth declined and during the subsequent period of falling fertility, age at first birth rose significantly. The fact that individuals wait so much later in life to begin families is also an important factor to consider when thinking about the life courses of individuals and the changing life experiences of both the parents and their children due to delayed fertility.

## Employment Behaviour

A final aspect of the changing nature of the family is the labour market behaviour of families. Figure 7 shows a dramatic change in this relationship. Whereas the one-earner family used to be the predominant structure, two-earner families are now twice as common as one-earner families. Furthermore, these trends have been strong and constant over the last 35 years and show no signs of slowing down. This has significant implications for work at home. If historically, one individual did not enter paid employment and instead focused on work at home, how is that work being performed with two individuals in the paid labour force? Are individuals performing this work on top of their paid employment, or is there some substitution taking place with paid services being increasingly used to perform the domestic tasks that used to be the responsibility of the non-employed spouse?

## Conclusion

Canadian families have changed dramatically. There has been an evolution in the nature of union formations, the timing and number of children, and the labour market participation by family members. Overall, there seems to be later and less attachment to "family" life and greater commitment to the labour force. How does this new dynamic alter the experiences of Canadian families? Is there a need for a changing relationship between governments and families? Are these trends driven by personal choice or economic necessity? This article

**FIGURE 3**
**Average Number of Lifetime Union Formations**

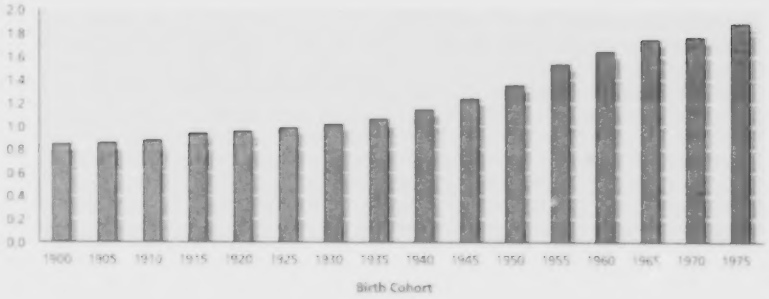



**FIGURE 4**
**Average Age at First Union Formation**

**FIGURE 5**
**Average Lifetime Number of Children per Woman**

FIGURE 6
**Average Age at First Birth (Mothers)**

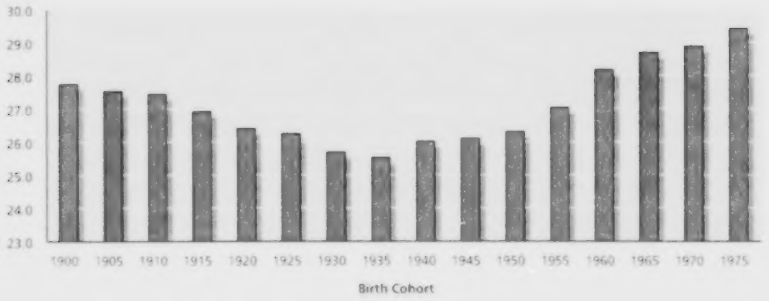



FIGURE 7
**Fraction of Population by Economic Family Type**

sought to provide an evidence base to help formulate these questions and provide a platform for future research.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

# Lifetime Labour Force Transitions

**Jeff Carr**
**Policy Research Initiative**
**Government of Canada**

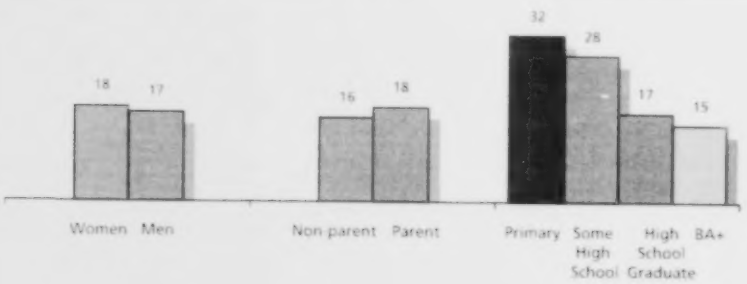
This article outlines the results of a LifePaths simulation on individual labour force transitions. The goal is to examine the typical employment life courses of individuals, how they evolved over time, and how they vary among groups.

There are three possible employment states in the LifePaths model, paid employment (PE), self-employment (SE), and not employed (NE). Throughout life, an individual will move between these states numerous times. There are seven possible transitions that could occur between these states,[1] but the vast majority of changes are either into or out of employment. As a result, this article focuses on the number of transitions from employment to non-employment.

The reasons behind the transitions are not explored here. For example, a transition from paid employment to not employed would be registered if an individual quit his or her job, was fired, took maternity leave, left the labour force briefly before moving to another job, or retired. As a result, it is somewhat difficult to say that a given transition is "good" or "bad." However, the number of transitions experienced over an individual's life, with more transitions indicating less stability, can measure the stability of work life. In general, decreased stability is not likely to be the preference of most individuals.

The transition data are divided into four key dimensions for analysis. Birth cohort is the first dimension and allows the examination of how the employment life course has changed over generations. The other three dimensions (sex, education level, and parental status) allow us to examine how employment histories may vary by group.

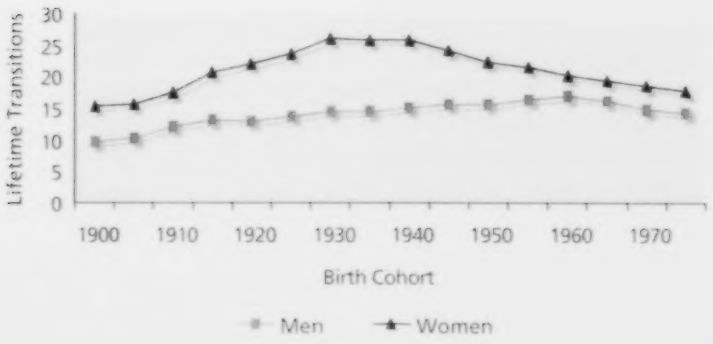
FIGURE 1
**Lifetime Transitions From Employment to Non-employment (1975 birth cohort)**




Jeff Carr is a policy research officer with the Government of Canada's Policy Research Initiative.

FIGURE 2

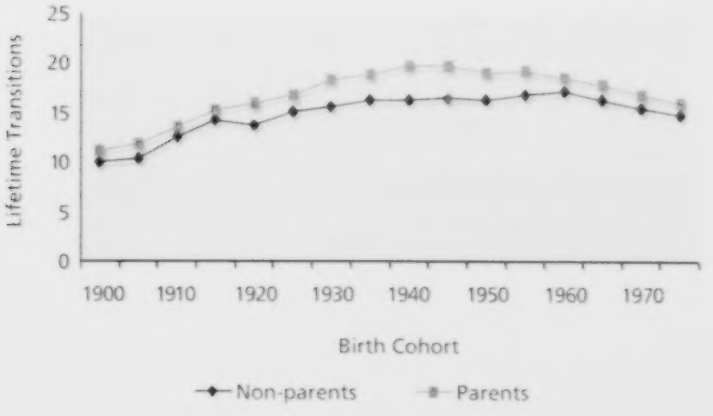
**Lifetime Transitions From Employment to Non-employment, by Gender Standardized***




*Standardized by multiplying the number of transitions per year worked per individual within each birth cohort by a standard 35-year working life to offset the impact of rising labour force participation.

FIGURE 3

**Lifetime Transitions From Employment to Non-employment, by Parental Status Standardized***




* Standardized by multiplying the number of transitions per year worked per individual within each birth cohort by a standard 35-year working life to offset the impact of rising labour force participation.

## Descriptive Results for a Single Cohort

Figure 1 shows the differences in transitions between different groups of people. The figure depicts data from the 1975 birth cohort. An examination of trends over time will follow.

Clearly, the labour force experiences of individuals divided by these three dimensions are different. First, women face more labour force transitions than men, approximately one more over the course of a lifetime. A number of possibilities could explain this trend, the most obvious being labour force exits due to childbirth. However, other forces could be at play, such as the nature of jobs women are employed in, the traditional role of men as the primary breadwinners forcing women to adapt their labour patterns to those of their husbands, or other characteristics that vary between the sexes, such as education level.

Parents face more labour force transitions than individuals who never have children. This is not surprising since women typically exit the labour force when they have children, at least for a short while.

While the male-female differential and the parent-non-parent differentials are interesting, they are dwarfed by the size of variation by education level. Clearly, the less educated an individual is, the more turbulent their labour market experience is expected to be, with primary educated individuals experiencing double the number of transitions of individuals with university degrees. The real drop off in number of lifetime transitions

appears to occur when an individual at least graduates from high school, halving the number of transitions faced if only some high school were completed.

## Variance Across Cohorts

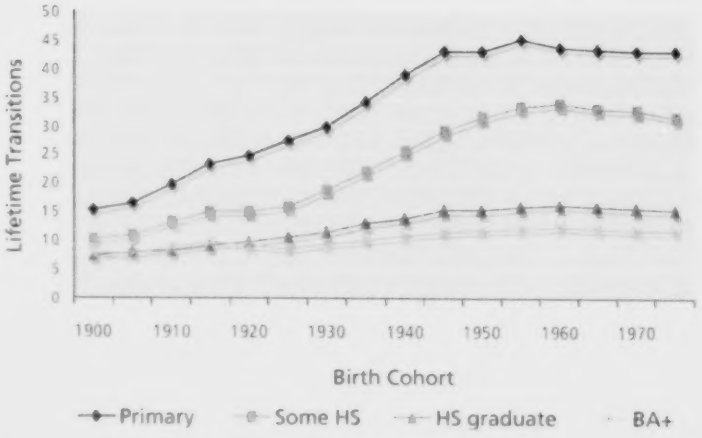
The above discussion focuses on a single cohort: those individuals born in 1975. This cohort may not necessarily reflect the experiences across generations. Figures 2 to 4 depicts the evolution of labour force transitions of individuals across birth cohorts. These show how work experiences have varied over time.

Overall, there is a mild upward trend in the number of lifetime transitions. There is a strong upward trend in transitions per person-year employed for women born between 1905 and 1930 and a strong downward trend over the 1940 to 1975 birth cohorts. The cause of this trend is uncertain, but it could reflect the increasing integration of women into the work force. Perhaps initially, the increasing integration offered unstable jobs or women had loose attachment to their job but, as time passed, the employment situation of women improved.

A similar gentle upward trend can be seen in the impact of parental status over time. The relative lack of variation in the impact of parental status is somewhat surprising due to the fact that there were such large fertility variations between the generations.

Once again, educational attainment proves to be the most interesting dimension to examine. Figure 4 shows the large gaps that exist between the experiences of individuals with different education levels, as well as the fact that employment stability diverges between the groups. Most of this divergence appears to have occurred by the 1950 cohort with the relative gap remaining unchanged since then.

**FIGURE 4**
**Lifetime Transitions From Employment to Non-employment, by Educational Attainment Standardized***




* Standardized by multiplying the number of transitions per year worked per individual within each birth cohort by a standard 35-year working life to offset the impact of rising labour force participation.

## Multivariate Results

The above analysis provides an interesting description of the differences in employment transition experiences. However, this type of analysis suffers from the weakness that it cannot isolate the impact of any one factor from

**FIGURE 5**
**Lifetime Transitions From Employment to Non-employment, (1975 birth cohort)**

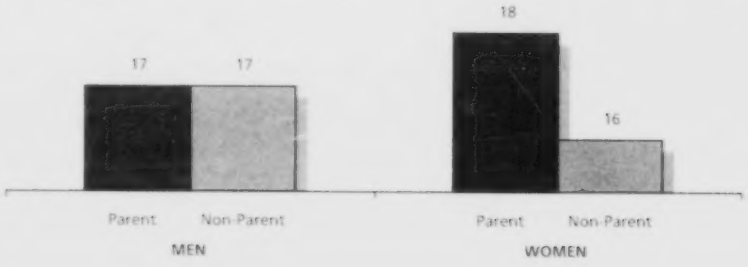
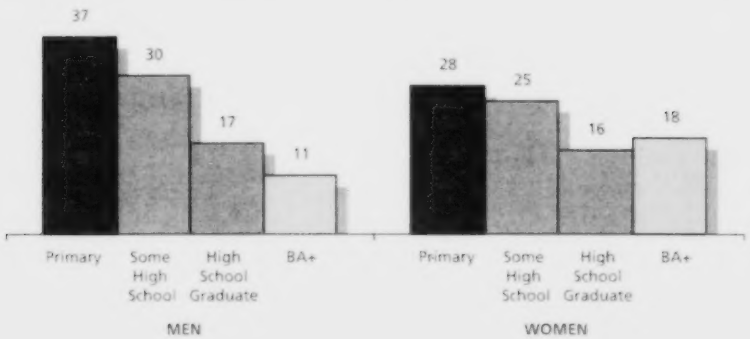


FIGURE 6
**Lifetime Transitions (1975 birth cohort)**




the impact of other factors on transitions. For example, if more parents in the 1945 birth cohort had only a primary level of education, it would be impossible to say if the gap in parental transitions was due to parental status or education status since both factors would apply simultaneously.

Most interesting is the differing effects of parental status by gender. Overall, being a parent is expected to increase the number of lifetime transitions by one; however, when you decompose this into male and female parents a very interesting trend arises. Being a parent does not alter the number of transitions for men. On the other hand, female parents experience two more transitions than their childless counterparts.

A second interesting result is the differential impact of education on employment transitions by gender. While men follow a smooth trend toward fewer transitions as education increases, women experience a large decrease when they graduate high school but then no additional decrease for the completion of a university degree. These results raise the question of why university education has so little impact for women compared to men.

## Conclusions

- On average, individuals experience a large number of labour force transitions, about 17, over their life course.
- An individual's education has an incredible impact on employment stability. Individuals who fail to complete high school can expect double the number of transitions of someone who completes university.
- Education has become increasingly important over time. There has been an upward overall trend in the number of lifetime transitions for each successive birth cohort; however, the upward trend is far more pronounced for individuals with lower levels of education.
- Gender is also an important factor with women experiencing approximately one more lifetime transition than men. This is likely to be largely driven by child bearing as female parents experience approximately two more transitions than their childless counterparts, while male parents experience the same number as childless men.
- University education seems to do little to reduce the number of transitions for women beyond the gains achieved by completing high school.

*Full references are available in the online version of this issue. It can be accessed by visiting the PRI web site at <www.policyresearch.gc.ca>.*

*Notes can be found at the end of this issue.*

## Notes

### Work-Life Balance in an Aging Population

1 I would like to acknowledge and thank the Population Aging and Life-Course Flexibility project team at PRI, and especially Carolyn MacLeod for her research in support of this article, as well as Sylvain Côté for having co-ordinated the collection of material for this issue of *Horizons*.

2 For more information on the PWEC, please see the PRI web site.

3 This survey only covered workers employed in corporations where there were 500+ employees.

4 A high skilled worker is someone with at least a college degree or apprenticeship, university education, or managerial skills.

5 Total time for the population aged 25-54 is equal to the sum of the time spent between those ages in market, domestic, volunteer, and school work, socializing, active and passive leisure, and personal care.

6 In his study, non-standard work includes permanent part-time, full-time temporary workers, part-time temporary, own-account self-employed, self-employed employers.

7 As of December 31, 2000, Employment Insurance benefits went from covering 12 to 35 weeks of parental leave.

### Time-Related Stress

1 We would like to thank Christian Dea and Gordon Lenjosek for their helpful comments.

2 Statistics Canada, General Social Survey, cycle 12: time use (1998) - *Public use microdata file documentation and user's guide*. Catalogue No. 12M0012GPE, November 1999.

3 Many factors impact on the probability of experiencing time crunch. Our models included age, gender, marital status, presence of children, education level, labour force status, household income, region of residence, health status, and four aspects of time use (average daily time spent on child care, other unpaid domestic work, care or assistance to other adults, and community and voluntary activity). Other factors deemed to influence the likelihood of being time crunched, such as wealth and community support, were not available and therefore not controlled for, which may affect the reliability of our results. Given past evidence on gender differences with respect to time use and time pressures, we also tested how the impact of many factors listed above varied by gender.

4 A "typical individual" is an average of women and men with no children under 13 years of age, employed full time, living in Ontario, in very good self-reported health, who spends the average number of hours on unpaid domestic tasks (varying from 1.5 hours for those aged 15 to 24 years to 3.6 hours for those aged 65 to 74 years), and who does not care for other adults.

5 Primary child care is distinct from total child care, which also includes time spent looking after household children even if the respondent was doing something else at the same time (Zukewich, 2003).

6 This incremental impact applies to an individual who possesses the average of all characteristics included in the regression model. The predicted probability of this "average individual" experiencing time crunch is 15.6 percent.

7 "Severely short of time" is defined as having less adult time than is available to a two-parent, two-child family in which each parent works 50 hours per week (Burton and Phipps, 2004).

8 See Endnote 6.

9 This typical profile differs from the profile used for figures 2 and 3. In this case, the typical individual is aged 35 years, married or in a common-law relationship, employed full time, reports very good health, and spends the average amount of time (3.3 hours) in unpaid household work and who enjoys their job.

10 Evaluated for an employed individual who possesses the average of all characteristics included in the regression model. The probability of this "average employed individual" experiencing time crunch is 22.0 percent.

Some researchers have suggested that time crunch is primarily associated with not enjoying one's job. However, this is not substantiated by our work. Notably, the vast majority of employed individuals who report experiencing time crunch also report enjoying their paid work or a neutral attitude to their paid work.

### Self-Employed Women's Work-Life Imbalance

1 A recent meeting of OECD social affairs ministers.

2 For a review of key policies and programs in Canada and Quebec see OECD (2005b).

3 Policies aimed at improving work-life balance benefit both men and women, and have wide-reaching implications for the economic and social well-being and prosperity of the whole society.

4 Status of Women Canada Policy Research Publications can be found at <www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/ index_e.html>. The views expressed in this paper are those of the authors and do not necessarily represent the official policy of SWC or the Government of Canada.

5 The majority of self-employed women make less than $30,000 a year.

6 The delivery model for regulated family child-care services varies from one province to another. There is the direct licensing model (British Columbia), the agency model (Quebec), and the mix model (Newfoundland and Labrador).

7 The study examined licensed providers of child day-care services who work from their homes in three provinces: British Columbia, Quebec, and Newfoundland and Labrador, and studied five areas of law, where the absence of social protections have negative impacts on their working conditions and can lead to work-life conflicts. These are maternity and parental benefits offered under the *Employment Insurance Act*; the CPP/QPP, compensation for workplace injuries, employment standards, and pay equity.

8 While some question its constitutionality, Bill 8 stipulates that despite any provision to the contrary in the labour code or any other statute, family child-care providers are deemed to not be employed by the Centre de la petite enfance.

9 On December 16, the Quebec National Assembly passed Bill 124, *Educational Childcare Act* to replace the *Childcare Centres and Other Childcare Services Act*. The Act reforms the administrative regulations and standards for child-care and day-care centres, and restructures the co-ordination of home child care. While it is a major change in the governance of child-care services in Quebec, the Act did not address, in a direct way, the working conditions of childcare providers.

## Informal Caregivers

1 This paper represents the views of the authors and does not necessarily reflect the views of Social Development Canada. Acknowledgments: We would like to thank Statistics Canada for making data from the 2002 General Social Survey available.

2 More than two in three working age women were employed in 2003 (Statistics Canada, 2004).

3 The need for care rises with age. By following cohorts of seniors from 1994 to 2000, Martel et al. (2003) found that of those living independently and aged 80 and over in 1994, only one in five were living independently in 2000.

4 Informal care from family and friends was the most common form of care provided for seniors receiving care, according to the 2002 General Social Survey.

5 Formal care (i.e., care provided by paid employees or organizations) constituted only 26 percent of elder care according to the same survey. For a detailed review of caregiving for seniors, see Cranswick (2003); Stobert and Cranswick (2004).

6 Caregiving tasks are often divided into two categories: activities that help maintain a household (e.g., finances, housekeeping, transportation, and yard care) and personal care, which includes assistance with the activities of daily living (e.g., bathing, dressing, or grooming) (Cranswick, 1997; Conner, 2000).

7 The proportion of Canadian adults working longer hours (41 hours or more per week) increased between 1976 and 2003 (Statistics Canada, 2004a). While men work more hours on average than women, the proportion of women working these longer hours increased from nine percent in 1976 to 13 percent in 2003.

8 This is corroborated by recent research which indicates that caregiving has the effect of delaying men's retirement without a consistent influence for women except in spousal caregiving which precipitates it (Kazi, 2005).

9 A US study of caregivers 45 years of age and over documented the employment, earnings, and pension losses experienced by caregivers (National Alliance, 1999). Recent research also suggests that the shift in the burden of caregiving to the family, particularly women, will likely affect their economic well-being in later life, potentially pushing them toward dependence on public supports (Wakabayashi and Donato, 2005).

10 The research focused on men as women's earnings profiles have only recently started resembling that of men.

11 Policy designed to meet the time demands of caregivers is in the early stages. A recent policy tool is the compassionate care leave, which came into effect in January 2004. Eligible workers can receive Employment Insurance benefits for a period of up to six weeks to provide care for a family member who has been medically certified to be at risk of dying within six months (HRSDC, 2004). The initial results indicate a low take-up rate suggesting that the provision of an appropriate balance of supports to address the needs of caregivers still remains.

12 In the literature, out-of-pocket expenses cited by caregivers include food, transportation, medications, assistance with rent, or expenses for home care professionals (National Alliance, 1999).

13 Only responses on the employment and financial consequences could be reported due to a small sample size.

## Policy Implications of Delayed Reproduction and Low Fertility Rates

1 With contributions from Linda Senzilet and Joanna Theriault, Policy Division, Health Policy Branch, and Nancy Hamilton, Applied Research and Analysis Directorate, Health Policy Branch.

2 For example, in 2003, the TFR in Canada was 1.61, Ireland 1.89, Japan 1.38, Greece 1.35, and Italy 1.26. *CIA World Factbook*, Total fertility rate (children born/woman), 2003.

3 Caldwell (2004) provides an overview of various demographic theories and their implications. See also Bongaarts (2002).

4 Lochhead (2000) noted that women aged 30 years or older accounted for nine percent of all first-order births in 1976; by 1996, the share of first-order births to women aged 30 years and older more than tripled, accounting for three out of every ten first births. This proportion has continued to rise. See also Payne (2004).

5 For one example describing how the gradient functions, please refer to Wilkinson (1996).

6 This information is based on an unpublished manuscript and discussions with Marni Brownell about unpublished MCHP research.

## Changing Nature of the Family

1 For a more detailed description of the LifePaths model please consult the Statistics Canada web site at <www.statcan.ca/english/spsd/LifePathsOverview_E.pdf> and "Fragments of Lives: Enabling New Policy Directions through Integrated Life-Course Data" an article in *Horizons* Volume 6 Number 2 by the PRI at <www.policyresearch.gc.ca/v6n2_e.pdf>.

2 Population aged 15+.

## Lifetime Labour Force Transitions

1 PE to PE (job change), PE to NE, PE to SE, NE to PE, NE to SE, SE to NE, SE to PE.

## References

### Work-Life Balance in an Aging Population

Page 3


Applebaum, Eileen et al. 2002. *Shared Work Valued Care: New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work*. Economic Policy Institute, Washington D.C.

Baker, M., J. Gruber, and K. Milligan. 2005. *Universal Childcare, Maternal Labor Supply and Family Well-Being*. NBER Working Paper 11832.

Barnett, R. C. et al. 2003. "Individual and Crossover Effects of Work Schedule Fit: A Within-Couple Analysis." *Journal of Marriage and Family* 65, no.4 (November): 1041-1054.

Beaujot, Roderic, and Jianye Liu. 2005. "Models of Time Use in Paid and Unpaid Work." *Journal of Family Issues*.

Canada, PRI (Policy Research Initiative). 2005. *Encouraging Choice in work and Retirement: Project Report*. <http://policyresearch.gc.ca/doclib/Encour_Choice_E.pdf>.

Canada, SDC (Social Development Canada). 2004. "Work/Life Balance and New Workplace Challenges – Frequently asked Questions for Individuals."

Drolet, Marie, and Rene Morisette. 1997. *Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer?* Research Paper Series No. 104. Statistics Canada.

Duxbury, Linda, and Chris Higgins. 2001. "The 2001 National Work-Life Conflict Study: Report One." Health Canada.

Duxbury, Linda, and Chris Higgins. 2003. *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*. Funded by Health Canada.

Duxbury, L., C. Lee, C. Higgins, and S. Mills. 1992. "Time Spent in Paid Employment." *Journal of Public Sector Management* 23, no. 2: 38-45.

Goldscheider, E., and L.J. Waite. 1991. *New Families, No Families?* Berkeley: University of California Press.

Gornick, Janet C., and Marcia K. Meyers. 2005. *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. Russell Sage Foundation, New York.

Guérin, Gilles et al. 1997. " Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : résultats d'enquête. " Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles.

Johnson, Karen L. et al. 2001. *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being*. Human Resources and Skills Development Canada.

Kempeneers, M. 1992. *Le Travail au féminin* [Work and women]. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.

Lero, D. S., L. M. Brockman, A. R. Pence, H. Goelman, and K. L. Johnson. 1993. *Canadian Child Care Study: Workplace Benefits and Flexibility: A Perspective on Parents' Experiences* (Cat. 89-530E). Ottawa: Statistics Canada.

MacBride-King, Judith, and Kimberley Bachmann. 1999. *Is Work-Life Balance an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet it Is!* The Conference Board of Canada.

Marshall, K. 2000. "Part-Time by Choice." *Perspectives on Labour and Income*. Catalogue No. 75-001-XPE. Ottawa: Statistics Canada, November, pp. 5-17.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 2005a. *Babies and Bosses*. OECD publication.

———. 2005b. *Employment Outlook*.

Phipps, L. Lethbridge, and M. Macdonald. 2005. "Taking Its Toll: Implications of Paid and Unpaid Work Responsibilities for Women's Well-Being." *Feminist Economics* 11, no. 1: 65-96.

Research on Aging Policies and Practices. Facts. 2005. "Reworking Work: The Experience of Employed Caregivers of Older Adults." University of Alberta.

Saunders, Ron. 2006. *Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers*. Canadian Policy Research Networks. Vulnerable Workers Series. No. 7.

Smith, Adam. 1930. *The Wealth of Nations*. Book I. London: Methuen and Company, Ltd.

Statistics Canada. 2001. "Women in Canada." Catalogue 89-503-XPE.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Tele-université.


### Time-Related Stress: Incidence and Risk Factors

Page 14


Barnett, R.C., and Y.C. Shen. 1997. "Gender, High- and Low-Schedule Control Housework Tasks and Psychological Distress: A Study of Dual-Earner Couples." *Journal of Family Issues* 18, no. 4:402-428.

Beaujot, R., and R. Andersen. 2004. "Stress and Adult Health: Impact of Time Spent in Paid and Unpaid Work, and Its Division in Families." Conference on Work-Life Balance across the Life Course, International Sociological Association, University of Edinburgh, United Kingdom, June 30–July 2, 2004.

Burton, P., and S. Phipps. 2004. *Families, Time and Money in Canada, Germany, Sweden, the United Kingdom and the United States*. Dalhousie University Working Paper.

Canada, Statistics Canada. 1999. *General Social Survey, Cycle 12: Time Use (1998) - Public Use Microdata File Documentation and User's Guide* Catalogue No. 12M0012GPE, November.

Duxbury, L., and C. Higgins. 2001. *Work-Life Balance in the New Millennium. Where Are We? Where Do We Need to Go?* Canadian Policy Research Networks Discussion Paper No. W/12, October.

———. 2003. *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium – a Status Report*. Ottawa: Health Canada.

Frederick, J.A. 1995. *As Time Goes By...: Time Use of Canadians*. Statistics Canada, Catalogue No. 89-544-XPE.

Frederick, J.A., and J. Fast. 2001. "Enjoying Work: An Effective Strategy in the Struggle to Juggle?" *Canadian Social Trends* Statistics Canada Catalogue No. 11-008, no. 61 (Summer):8-11.

Phipps, S., P. Burton, and L. Osberg. 2001. "Time as a Source of Inequality Within Marriage: Are Husbands More Satisfied with Time for Themselves than Wives." *Feminist Economics* 7, no. 2: 1-21.

Zukewich, N. 2003. "Work, Parenthood and the Experience of Time Scarcity" Statistics Canada Catalogue No. 89-584-MIE–No. 1, July.

### Self-Employed Women's Work-Life Imbalance
Page 19

Beach, Jane, Jane Bertrand, Barry Forer, Donna Michal, and Jocelyn Tougas. 2004. *Working for Change: Canada's Child Care Workforce: Labour Market Update*. Ottawa: Child Care Human Resources Sector Council.

Bernstein, Stephanie, Katherine Lippel, and Lucie Larmarche. 2001. *Women and Homework: The Canadian Legislative Framework*. Ottawa: Status of Women Canada.

Canada, Prime Minister's Task Force on Women Entrepreneurs. 2003. *Reports and Recommendations*. Ottawa: House of Commons. <www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur>.

Canada, Statistics Canada. 2003. *Women in Canada*. Work chapter updates. Catalogue no. 89F0133XIE. Ottawa: Statistics Canada.

———. 2004. "Employment Insurance Coverage Survey 2002." *The Daily*. January 14. Ottawa.

Canada SWC (Status of Women Canada). 2005. "Beijing +10 Fact Sheet." Ottawa: Status of Women Canada

Cox, Rachel. 2005. *Making Family Child-Care Work: Strategies for Improving the Working Conditions of Family Child-Care Providers*. Ottawa: Status of Women Canada.

Duxbury, Linda, and Chris Higgins. 2001. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Canadian Policy Research Networks Discussion Paper No. W/12. Ottawa.

Lindsay, Colin, Marcia Almey, and Statistics Canada. 2004. *A Quarter Century of Change: Young Women in Canada in the 1970s and Today*. Ottawa: Status of Women Canada.

MacDonald, Martha, Shelley Phipps, and Lynn Lethbridge. 2005. "Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well Being." *Feminist Economics* 11, no. 1 (March): 63-94.

Manicom, Ann, Janet Rhymes, Nan Armour, and Doreen Parsons. 2005. *Public Policy and the Participation of Rural Nova Scotia Women in the New Economy by Women for Economic Equality (WEE) Society in Partnership with the Hypatia Project*. Ottawa: Status of Women Canada.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 2005a. "Extending Opportunities: How Active Social Policy Can Benefit Us All." Social Affairs Ministers Final Communiqué. Paris: OECD.

———. 2005b. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*, Vol. 4, Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD.

Rooney, Jennifer, Donna Lero, Karen Kotabik, and Denise L. Whitehead. 2004. *Self-Employment for Women: Policy Options that Promote Equality and Economic Opportunities*. Ottawa: Status of Women Canada.

Smithson, Janet, and Elizabeth H. Stokoe. 2005. "Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organizations." *Gender, Work, Organization* 12, no. 2 (March): 147-168.

Stephenson, Marylee, and Ruth Emery. 2003. *Living Beyond the Edge: The Impact of Trends in Non-Standard Work on Single/Lone-Parent Mothers*. Ottawa: Status of Women Canada.

Yalnizyan, Armine. 2005. *Canada's Commitment to Equality: A Gender Analysis of the Last Ten Federal Budgets (1995-2004)*. Ottawa: Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA).

### Gender Models for Family and Work
Page 24

Beaujot, Roderic, and Jianye Liu. 2005. "Models of Time Use in Paid and Unpaid Work." *Journal of Family Issues* 26, no. 7: 924-946.

Beaujot, Roderic, and Zenaida Ravanera. 2005. "Family Models for Earning and Caring: Implications for Child Care. University of Western Ontario, Population Studies Centre, Discussion Paper 05-01. <www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp05 01.pdf>.

Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Berk, Sarah Fenstermaker. 1985. *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum.

Bernhardt, Eva. 2005. "No, We Should Not Worry about the Future of Europe's Population." Paper presented at meetings of the International Union for the Scientific Study of Population, France, July 2005.

Bernier, Christiane, Simon Laflamme, and Run-Min Zhou. 1996. "Le travail domestique: tendances à la desexisation et à la complexifaction." *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 33, no. 1: 1-21.

Coltrane, Scott. 1998. *Gender and Families*. Thousand Oaks, Cal.: Pine Forge Press.

Engelhardt, Henriette, and Alexia Prskawetz. 2004. "On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment Over Space and Time." *European Journal of Population* 20: 35-62.

Hochschild, Arlie Russell. 1989. *The Second Shift*. New York: Viking.

Lundberg, Shelly, and Elaine Rose. 1998. *Parenthood and the Earnings of Married Men and Women*. University of Washington: Seattle Population Research Center Working Paper, no. 98-9.

McDonald, Peter. 2000. "Gender Equity in Theories of Fertility." *Population and Development Review* 26, no. 3: 427-439.

Olah, Livia. 2003. "Gendering Fertility: Second Births in Sweden and Hungary." *Population Research and Policy Review* 22, no. 2: 171-200.

Oppenheimer, Valerie K. 1988. "A Theory of Marriage Timing." *American Journal of Sociology* 94, no. 3: 563-91.

### Informal Caregivers: Balancing Work and Life Responsibilities
Page 27

Brody, Elaine M. 2004. *Women in the Middle, Their Parent-Care Years*. Second Edition. New York: Springer Publishing Company, Inc.

Canada. 2004. Speech from the Throne to Open the First Session of the Thirty-Eighth Parliament of Canada. October 5, 2004.

Canada, HRSDC (Human Resources and Skills Development Canada). 2004. "Employment Insurance, Compassionate Care Benefits." <www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/ei/types/compassionate_care.shtml&hs=tyt>.

Canada, Statistics Canada. 2004. *Labour Force Historical Review*. CD-ROM. Catalogue 71F0004XCB.

———. 2004a. *The Canadian Labour Market at a Glance*. Catalogue 71-222-XWE. <www.statscan.ca>.

Connor, K.A. 2000. *Continuing to Care, Older Americans and Their Families*. New York and London: Falmer Press, A member of the Taylor and Francis Group.

Cranswick, K. 1997. "Canada's Caregivers." *Canadian Social Trends*. Statistics Canada. Catalogue no. 11-008-XPE. Winter. Issue 47: 2 - 5.

———. 2003. "Caring for an Aging Society." Statistics Canada, Catalogue no. 89-582-XIE. <www.statcan.ca>.

Gottlieb, B., E. Kelloway, and M. Fraboni. 1994. "Aspects of Eldercare that Place Employees at Risk." *The Gerontologist* 34: 815-821.

HCIC (Hidden Costs Invisible Contributions). 2005. "Re-Working Work: The Experiences of Employed Caregivers of Older Adults." *EACTS*. Department of Human Ecology, University of Alberta, Edmonton. (Based on Jason Walker. 2005. "Still Work-Life 2002: A Portrait of Employed Eldercare Providers in Canada." Unpublished MSc thesis, University of Alberta.

Hoskins, I. (ed.). 1996. "Combining Work and Eldercare. A Challenge for Now and the Future." *Geneva: International Labour Organization*.

Kazi, P. 2005. "Timing of Retirement and Family Obligations." Canadian Economics Association 39th Annual Meetings. McMaster University. May 27-29, 2005.

Keating, N., J. Fast, J. Frederick, K. Cranswick, and C. Perrier. 1999. *Eldercare in Canada: Context, Content and Consequences*. Statistics Canada, Catalogue no. 89-570-XPE.

Martel, L., A. Belanger, and J. Berthelot. 2003. "Healthy Aging: The Determinants of Aging Without Loss of Independence Among Older Canadians." In *Report on the Demographic Situation in Canada 2002: Current Demographic Analysis*. Statistics Canada, Catalogue no. 91-209-XPE: 153-169.

National Alliance for Care Giving and the National Centre on Women and Ageing at Brandeis University. 1999. "The MetLife Juggling Act Study: Balancing Care Giving with Work and the Costs Involved." November.

Saint-Pierre, Y. 1996. "Do Earnings Rise Until Retirement?" *Perspectives on Labour and Income*. Statistics Canada, Catalogue no. 75-001XPE, vol. 8 no. 2: 32-36.

Stobert, S., and K. Cranswick. 2004. "Looking After Seniors: Who Does What for Whom?" *Canadian Social Trends*. Statistics Canada Catalogue no. 11-008, Issue 74: 2-6. Autumn.

Wakabayashi, C., and K.M. Donato. 2005. "The Consequences of Caregiving for Economic Well-Being in Women's Later Life." *Population Research and Policy Review* 24, issue 4 (August).

Ward-Griffin, C., and V.W. Marshall. 2003. "Reconceptualizing the Relationship Between 'Public' and 'Private' Eldercare." *Journal of Aging Studies* 17: 189-208.

Wiles, Janine L. 2003. "'Informal Caregivers' Experience of Formal Support in a Changing Context." *Health and Social Care in the Community* 11, no. 3: 189-207.

## Policy Implications of Delayed Reproduction and Low Fertility Rates
Page 35

Adams, M. 2003. *Fire and Ice: The United States, Canada and the Myth of Converging Values*. Toronto, ON: Penguin Canada.

Beaujot, R. 2000. *Earning and Caring in Canadian Families*. Peterborough, ON: Broadview Press.

———. 2004. "Delayed Life Transitions: Trends and Implications." *Contemporary Family Trends*. Ottawa, ON: The Vanier Institute of the Family. <www.vifamily.ca/library/cft/delayed_life.html>.

———. 2005. "The Net Effects of Delayed Reproduction." *Health Policy Research Bulletin* 10: 21-23. <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_e.html>.

Beaujot, R. and A. Muhammad. 2004. *Transformed Families and the Basis for Childbearing*. London, ON: Population Studies Centre, University of Western Ontario.

Bongaarts, J. 2002. "The End of the Fertility Transition in the Developed Worlds." *Population and Development Review* 28, no. 3: 419-443.

———. 2004. *Population Aging and the Rising Cost of Public Pensions*. Working Paper No. 185, Policy Research Division, Population Council. <www.popcouncil.org/pdfs/wp/185.pdf>.

Brownell, Marni. 2005. Comments about unpublished MCHP research.

Caldwell, J.C. 2004. "Demographic Theory: A Long View?" *Population and Development Review* 30, no. 2: 297-316.

Caldwell, J., P. Caldwell, and P. McDonald. 2002. "Policy Responses to Low Fertility and Its Consequences: A Global Survey." *Journal of Population Research* 19, no. 1: 1-24.

Canada. Health Canada. 2005. "Changing Fertility Patterns: Trends and Implications." Health Policy Research Bulletin.

Canada. Statistics Canada. 1999. *Assets and Debts Held by Family Units*. From Survey on Financial Security.

———. "Births, 2002." *The Daily*. Monday, April 19, 2004. <www.statcan.ca/Daily/English/040419/d040419b.htm>.

*CIA World Factbook, 2003*. Total fertility rate (children born/woman). <www.geographic.org>.

Council of Europe. 2003. *Recent Demographic Developments in Europe, 2003*. Supplement on Country Data: Sweden. Belgium: Council of Europe Publishing. <www.coe.int/T/E/Social_Cohesion/Population/Demographic_Year_Book/2003_Edition/04%20Country%20Data/Member%20States/Sweden/Sweden%20General%20Page.asp>.

Duclos, E., P. Lefebvre, and P. Merrigan. 2001. *A "Natural Experiment" on the Economics of Storks: Evidence on the Impact of Differential Family Policy on Fertility Rates in Canada*. Working Paper No. 136. Montréal, QC: Centre for Research on Economic Fluctuations and Employment, Université du Québec à Montréal. <www.unites.uqam.ca/eco/CREFE/cahiers/cah136.pdf>.

Dupuis, D. 1998. "What Influences People's Plans to Have Children?" *Canadian Social Trends* 48: 2-5.

Fougère, M. 2005. Personal communication. February 8.

Grant, J. et al. 2004. *Low Fertility and Population Ageing: Causes, Consequences, and Policy Options*. Report prepared for the European Commission. RAND Corporation. <www.rand.org/pubs/monographs/2004/RAND_MG206.pdf>.

Hogan, S. 2001. "Aging and Financial Pressures on the Health Care System." *Health Policy Research Bulletin* 1, no. 1: 5-8. <www.hc-sc.gc.ca/iacb-dgiac/arad-draa/english/rmdd/bulletin/bulletin.pdf>.

Lochhead, C. 2000. "The Trend Toward Delayed First Childbirth: Health and Social Implications." *ISUMA: Canadian Journal of Policy Research* 1, no. 2: 41-44.

———. 2005. "Growing Disparities among First-Time Parents: 1971-1996." *Health Policy Research Bulletin* 10: 11-14. <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_e.html>.

Marmot, M. 2004. *The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity*. New York: Times Books.

McCain, M.N., and J.F. Mustard. 1999. *Reversing the Real Brain Drain: Early Years Study Final Report*. Report of a study undertaken by the Canadian Institute for Advanced Research for the Premier of Ontario.

Milan, N. 2000. "One Hundred Years of Families." *Canadian Social Trends*. Catalogue No. 11-008, 2-12. Ottawa, ON: Statistics Canada.

Milligan, K. 2004. "Subsidizing the Stork: New Evidence on Tax Incentives and Fertility." Monograph. <www.econ.ubc.ca/kevinmil/research/babies2004.pdf>.

Morissette, R., and A. Johnson. 2004. *Earnings of Couples with High and Low Levels of Education, 1980-2000*. Analytical Studies Branch Research Paper Series, Statistics Canada.

Payne, J. 2004. "The Impact of a Reduced Fertility Rate on Women's Health." *BMC Women's Health*. <www.biomedcentral.com/1472-6874/4/S1/S11>.

Ranson, G. 1998. "Education, Work and Family Decision Making: Finding the 'Right Time' to Have a Baby." *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 35, no. 4: 517-533.

Ravanera, Z.R., and F. Rajulton. 2004a. *Bifurcation by Social Status in the Onset of Fatherhood*. Discussion Paper No. 04-04. London, ON: Population Studies Centre, University of Western Ontario. <www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp04-04.pdf>.

———. 2004b. *Social Status Polarization in the Timing and Trajectories to Motherhood*. Discussion Paper No. 04-06. London, ON: Population Studies Centre, University of Western Ontario <www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp04-06.pdf>.

Reece, S.M. 1993. "Social Support and the Early Maternal Experience of Primiparas Over 35." *Maternal-Child Nursing Journal* 21, no. 3: 91-98.

Sauvé, R. 2004. "The Current State of Canadian Family Finances — 2003 Report." *Contemporary Family Trends*. Ottawa, ON: The Vanier Institute of the Family. <www.vifamily.ca/library/cft/state03.html>.

———. 2005. "The Current State of Canadian Family Finances — 2004 Report." *Contemporary Family Trends*. Ottawa, ON: The Vanier Institute of the Family. <www.vifamily.ca/library/cft/state04.html>.

Senzilet, L., D. McCall, and J. Theriault. 2005. "Reproduction at Older Ages: The Health Implications." *Health Policy Research Bulletin* 10: 15-20. <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_e.html>.

Sipos, A., et al. 2004. "Paternal Age and Schizophrenia: A Population Based Cohort Study." *British Medical Journal* 329: 1070.

Tudiver, S. 2005. "Exploring Fertility Trends in Canada Through a Gender Lens." *Health Policy Research Bulletin* 10: 7-10. <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_e.html>.

Tudiver, S. and L. Senzilet. 2005. "Understanding Variation: Fertility Trends in Some Canadian Sub-Populations." *Health Policy Research Bulletin* 10: 24-27. <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_e.html>.

Vanier Institute of the Family. 2004. *Profiling Canada's Families III*. Ottawa, ON.

Wilkinson, R.G. 1996. *Unhealthy Societies: The Affliction of Inequality*. London: Routledge.

Windridge, K.C., J. Berryman. 1999. "Women's Experiences of Giving Birth after 35." *Birth* 26, no. 1: 16-23.

Gouvernement du Canada | Government of Canada
Projet de recherche sur les politiques | Policy Research Initiative

AVRIL 2006 VOLUME 8 NUMÉRO 3

# HORIZONS

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES

## Conciliation travail-vie privée

# Meilleurs choix, plus grande souplesse et occasions stratégiques

Au Canada, comme dans d'autres pays de l'OCDE, on assiste à un débat sur la façon de mieux concilier le travail et d'autres aspects de la vie, qui résulte des grands changements économiques et sociaux survenus au cours des dernières décennies. Dans un contexte de mondialisation et de progrès économiques rapides, on exige davantage des travailleurs.

Simultanément, la norme familiale est passée d'un modèle à revenu unique à un modèle à deux revenus, ce qui s'est accompagné d'une diversification des modes de vie. Par ailleurs, comme nous l'avons relevé dans un numéro précédent d'*Horizons*, consacré au vieillissement de la population (2004, volume 6, numéro 2), l'avenir mettra davantage de pression sur les travailleurs dans la force de l'âge en raison de la retraite imminente des baby-boomers.

De toute évidence, beaucoup de personnes ressentent de la pression au cours de l'intense « heure de pointe de la vie », alors que les enfants, l'éducation et le travail imposent des contraintes contradictoires et que le temps

## CONCILIATION TRAVAIL-VIE PRIVÉE

3 **La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population**
Terrance Hunsley, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada

14 **Le stress lié au manque de temps : incidence et facteurs de risque**
Benoît-Paul Hébert et Alex Grey, Ressources humaines et Développement social

19 **Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes : un urgent besoin d'intervention gouvernementale**
Zeynep Erden Karman et Amr Elleithy, Condition féminine Canada

24 **Modèles fondés sur le genre : la famille et le travail**
Roderic Beaujot, Université Western Ontario

27 **Les aidants naturels : concilier responsabilités professionnelles et personnelles**
Roman Habtu et Andrija Popovic, Groupe de recherche sur les politiques sociales, Ressources humaines et Développement social

35 **Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification**
Mark Wheeler, Santé Canada
Clarence Lochhead, Centre syndical et patronal du Canada
Sari Tudiver, Santé Canada

43 **Égalité des chances et inégalité intergénérationnelle : les défis à venir**
Miles Corak, Statistique Canada

51 **La famille en évolution**
Jeff Carr, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada

55 **Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne**
Jeff Carr, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada

59 Notes

Surveillez la prochaine édition d'*Horizons* sur L'eau douce, source d'avenir.

www.recherchepolitique.gc.ca

Projet de recherche sur les politiques
56, rue Sparks, 1er étage,
Ottawa (Ontario) K1A 0A3

ISSN 1487-7090
Poste-publications
Numéro de compte client 7000274

Canada

Gouvernement du Canada | Government of Canada
Projet de recherche sur les politiques | Policy Research Initiative

HORIZONS
PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES

## L'équipe Horizons du PRP

**DIRECTEUR EXÉCUTIF**
Jean-Pierre Voyer

**DIRECTEUR DE LA RÉDACTION**
Jean-Guy Desgagné

**RÉDACTEUR ADJOINT**
Alain Denhez

**PRODUCTION**
Marissa Martin
Élisabeth Vu
Nancy White

**Traduction et révision**
PMF Services de rédaction Inc. et Tradulitech

**Conception et mise en page**
Zsuzsanna Liko Visual Communication Inc.

*Horizons* est publié par le Projet de recherche sur les politiques à l'intention des chercheurs en politiques du gouvernement fédéral. L'objectif premier du PRP est d'approfondir, de rassembler et d'intégrer les connaissances sur des questions de recherche intersectorielles pertinentes pour la planification des politiques à moyen terme du gouvernement du Canada. *Horizons* présente les travaux de chercheurs de ministères fédéraux et d'experts externes sur des sujets liés aux activités de recherche du PRP. Pour de plus amples informations sur le PRP ou pour consulter les anciens numéros d'*Horizons*, veuillez visiter <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Au 27 février 2006, l'existence des sites web cités dans le présent numéro a été confirmée.

Pour les commentaires, les questions, les demandes d'abonnement et les changements d'adresse, voici nos coordonnées :

Courriel : horizons@prs-srp.gc.ca
Téléphone : 613 947.1956
Télécopieur : 613 995.6006

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de tout organisme lié à l'auteur ou à *Horizons*.

© Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006.

## INTRODUCTION (SUITE)

disponible, lui, demeure limité. Trop souvent, ces tensions entraînent du stress pour un segment appréciable de la population. Dans certains cas, cela provoque une augmentation de l'absentéisme, le renoncement forcé à des possibilités d'avancement professionnel, des problèmes de santé mentale et même le retrait du marché du travail. Le problème réside en partie dans nos aménagements institutionnels, conçus en fonction de la famille et des parcours de vie traditionnels : l'éducation des jeunes, puis la carrière (surtout dans le cas des hommes), et ensuite la retraite. Il faudra peut-être réexaminer sérieusement ces aménagements pour qu'ils reflètent mieux la « nouvelle » société canadienne contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques, sociaux et démographiques.

Les grands changements sociaux et économiques d'une société vieillissante ont été abordés dans le cadre du projet de recherche du PRP intitulé « Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie ». Un rapport publié récemment soulignait les incidences probables sur le marché du travail, ainsi que sur les plans économique, fiscal et social du vieillissement de la population, de même que les gains économiques et sociaux potentiels à tirer d'une plus grande souplesse dans la répartition du temps entre le travail, les responsabilités familiales, les loisirs et l'apprentissage tout au long de l'existence. Dans la présente édition d'*Horizons*, nous abordons l'état des connaissances sur la répartition actuelle du temps entre travail et vie privée et ses conséquences et soulignons certaines des stratégies politiques adoptées dans d'autres pays confrontés à des défis semblables.

Ce numéro renferme aussi plusieurs articles, soumis par des ministères fédéraux (Ressources humaines et Développement social, Condition féminine Canada, Santé Canada et Statistique Canada), mettant la question de la conciliation travail-vie privée dans le contexte du vieillissement de la population. L'article de Roderic Beaujot de l'Université Western Ontario reflète pour sa part un point de vue universitaire. Nous tenons à remercier tous nos collaborateurs et espérons que le présent numéro offrira une mise en contexte utile et des perspectives intéressantes pour les chercheurs et les analystes des politiques.

**Jean-Pierre Voyer**
Directeur exécutif

# La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population

**Terrance Hunsley**
**Projet de recherche sur les politiques**
**Gouvernement du Canada**

Terrance Hunsley est directeur principal de projet au Projet de recherche sur les politiques du gouvernement du Canada[1].

De nombreux Canadiens doivent répartir leur temps entre des tâches concurrentes. Des expressions comme « conciliation travail-vie », « équilibre travail-famille », « travail-famille et interférence entre travail et famille », « pression du temps » ou « surcharge des rôles » traduisent des exigences de la vie moderne qui peuvent parfois nuire à notre santé et diminuer notre niveau d'énergie et notre productivité.

En collaboration avec d'autres ministères fédéraux et les chercheurs impliqués dans la Collaboration en recherche sur les politiques liées à la population, au travail et à la famille (CPTF)[2], le PRP tente de cerner les enjeux de cette problématique. Dans la foulée de notre mandat, nous adoptons une approche « pangouvernementale » et nous abordons le sujet dans un contexte de politiques publiques assez large.

Si nous connaissons bien certains facteurs importants du déséquilibre travail-famille, telle que l'augmentation du travail des femmes au cours des dernières décennies, il nous reste beaucoup à apprendre sur le sujet. Le déséquilibre travail-famille est souvent associé à l'image de la femme travaillant à temps plein et sollicitée par les besoins de ses jeunes enfants et de ses parents vieillissants. Les études montrent que ce phénomène a une portée plus large, et que les hommes sont de plus en plus touchés. Ce déséquilibre a des répercussions sur les rôles et les objectifs de chacun à différentes étapes de son parcours de vie.

Cet article présente une synthèse des plus récentes recherches en la matière et brosse un portrait de l'évolution des politiques publiques dans d'autres pays. Adaptant ces pratiques au contexte canadien, l'article propose une approche de politiques flexible et adaptée au contexte canadien qui devra cependant être enrichie des résultats de recherche d'études futures.

## L'équilibre travail-vie

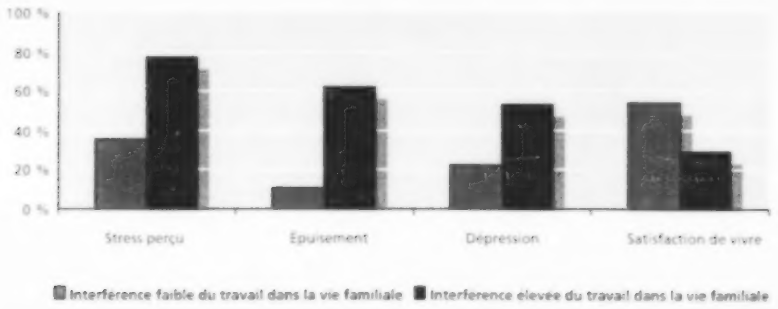
Nous évoluons au sein de trois milieux de vie principaux : la famille, la communauté et le milieu de travail. Selon une étude de Développement social Canada (2004), une personne atteint l'équilibre travail-famille lorsqu'elle peut gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans sa communauté « sans revers, stress ni conséquences négatives. »

> Les personnes qui se sentent équilibrées sont satisfaites de leur travail et de leur vie familiale. Elles assument leurs multiples responsabilités à la maison, au travail et dans la communauté sans culpabilité et sans regret. Elles sont en bonne santé physique et émotionnelle, elles ont une vie sociale positive, elles se sentent en contrôle et leur processus décisionnel reflète des choix plutôt que des sacrifices imposés (DSC, 2004).

Les données disponibles démontrent toutefois que cet équilibre est difficile à atteindre pour un nombre croissant de Canadiens. D'après les résultats de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1992, quelque 23 p. 100 des femmes âgées de 25-44 ans et 16 p. 100 des hommes âgés de 25-44 ans se disent très stressés par le temps. En 1998, ces proportions atteignaient 29 et 25 p. 100 respectivement. Selon les études du Conference Board of Canada (1999) et de Duxbury et Higgins (2001), entre 30 et 50 p. 100 des travailleurs vivent un stress associé au déséquilibre travail-famille.

Employés comme employeurs subissent les répercussions économiques de ce déséquilibre. Pour l'employeur,

**GRAPHIQUE 1**
**La conciliation travail-vie et la santé des travailleurs**




Source : Duxbury et Higgins, 2003.

il peut se traduire par une diminution de la productivité, un absentéisme plus important et une augmentation des réclamations d'indemnisation. Développement social Canada (2004) et Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) ont recensé les rares études à ce sujet.

Ceux qui vivent un déséquilibre travail-famille courent trois fois plus de risques d'être victimes de problèmes cardio-vasculaires, d'infections, de blessures, de troubles de santé mentale et de maux de dos et cinq fois plus de risques de développer certains cancers (Développement social Canada, 2004). De plus, parmi ceux qui subissent une grande ingérence du travail dans leur vie familiale, 77 p. 100 ressentent des niveaux élevés de stress, contre 35 p. 100 seulement de ceux qui connaissent une faible ingérence (Duxbury et Higgins, 2003)[3] (voir graphique 1). Ceux qui vivent une grande ingérence du travail dans leur vie familiale courent également six fois plus de risques de souffrir d'épuisement professionnel et sont deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression que ceux qui connaissent une faible ingérence. Le graphique 1 illustre le lien étroit entre le déséquilibre et l'état de santé.

## Les causes du déséquilibre

Au cours des 50 dernières années, l'évolution de la famille type à un seul revenu vers un modèle à deux revenus a entraîné un grand bouleversement social. En raison de l'afflux massif des femmes sur le marché du travail, qui s'est déroulé en parallèle avec la progression de la génération du baby-boom, le nombre d'heures de travail par famille a augmenté considérablement. En conséquence, les familles et les individus vivent un niveau de stress plus élevé et n'arrivent plus à concilier leurs multiples rôles et responsabilités. Cette situation est peut-être en partie responsable du déclin du taux de fécondité.

La période de croissance économique qui a accompagné cet important bouleversement social a façonné la demande de travailleurs.

### *La restructuration de l'économie mondiale*

La mondialisation et la révolution des technologies de l'information et de la communication ont changé radicalement la nature même du travail. La libéralisation du marché, les systèmes d'approvisionnement globalisés et les percées technologiques modifient le contexte dans lequel évoluent les entreprises canadiennes. Le travail s'accélère et les téléphones cellulaires, Internet, les Blackberry et l'économie fonctionnant 24 heures sur 24 rendent caduques les notions de lieu et de temps de travail. Dans cette nouvelle ère de l'information, le secteur des services se développe rapidement.

Pour gagner des parts de marché, les industries se spécialisent toujours davantage et recherchent une main-d'œuvre hautement qualifiée. Selon RHDCC, 55,8 % de tous les emplois en 2003 exigeaient un haut niveau de qualification. Les professions exigeant une formation universitaire et des compétences en gestion devraient être plus en demande entre 2003 et 2013[4].

Selon des études menées par le PRP et Statistique Canada, ceux qui ont un plus haut niveau d'instruction consacrent une plus grande partie de leur vie au travail. Comme l'illustre le graphique 2, les Canadiens en âge de travailler détenant au moins un baccalauréat et qui sont nés dans les années 1970 travailleront 23,6 p. 100 de leur temps de vie[5], comparé à 19,7 p. 100 seulement pour ceux qui ne détiennent qu'un diplôme d'études secondaires. Cet écart diminue à mesure que les écarts d'instruction rapetissent.

Si la proportion totale de temps au travail influe sur l'équilibre travail-vie, l'intensité du travail, les responsabilités, le degré d'autonomie et la période de la vie où survient le travail jouent aussi un rôle important. Les restructurations économiques récentes ont été accompagnées d'une montée du travail atypique et les emplois temporaires, à temps partiel, multiples,

les travaux à contrat de même que le travail autonome ont tous connu un essor important. Comme plusieurs de ces catégories se chevauchent, il est difficile de dégager des tendances nettes. Selon Saunders (2006), environ 37 p. 100 des travailleurs occupent un emploi atypique[6] en 2001, contre 33 p. 100 en 1989 (pourcentage déjà nettement plus élevé que dix ans plus tôt.

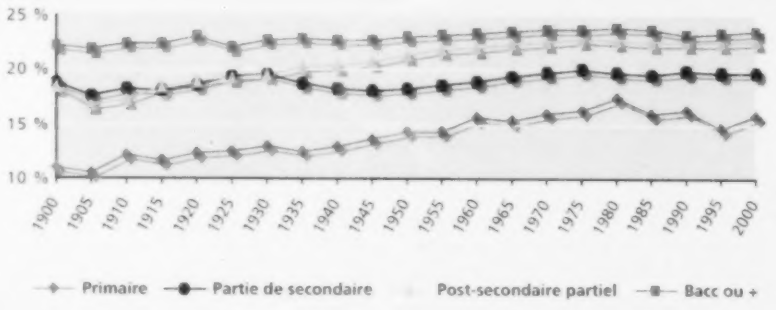
Tous les emplois atypiques ne sont pas inintéressants ou imposés à ceux qui les occupent et les emplois peu rémunérés ne sont pas tous atypiques. En effet, s'il est généralement moins payant et offre peu de sécurité, le travail atypique aide parfois à retrouver l'équilibre travail-famille. Selon Marshall (2000), 73 p. 100 des travailleurs à temps partiel occupent ce type d'emploi par choix et seulement un travailleur à temps partiel sur dix, contre quatre travailleurs à temps plein sur dix, affirme que son travail est source de stress. De plus, ceux qui travaillent à temps partiel sont généralement plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Chose peu surprenante, les responsabilités familiales sont en tête de liste des raisons avancées par les femmes travaillant à temps partiel pour justifier leur choix. Et comme celles-ci comptent pour 70 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel des 30 dernières années (Statistique Canada, 2001), il semble qu'elles parviennent assez bien à concilier travail-famille. Ce que nous ne savons pas, c'est si les femmes travaillant à temps partiel auraient préféré travailler à temps plein si elles avaient eu moins de responsabilités familiales.

La recrudescence du travail temporaire et contractuel est un autre facteur de stress. Tremblay (2004) rapporte que

**GRAPHIQUE 2**

**Proportion du temps de vie en emploi rémunéré pour les 25-54 ans selon le niveau d'instruction et la cohorte de naissance**




Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

la peur de perdre son emploi et des liens plus fragiles avec le marché du travail ajoutent au stress. Les travailleurs atypiques bénéficient rarement d'avantages sociaux tels que les régimes de pension ou des assurances santé et leurs occasions de formation et d'avancement sont souvent limitées.

Comme les personnes plus instruites travaillent une plus grande partie de leur vie et que celles qui sont moins qualifiées occupent des emplois plus instables, offrant moins de sécurité au plan des revenus et de la santé, il est difficile de dire quel groupe est plus susceptible de vivre un déséquilibre travail-famille. En fait, les deux sont à risque et à mesure que leur représentation augmentera au sein de la nouvelle économie, les déséquilibres travail-vie pourraient s'intensifier.

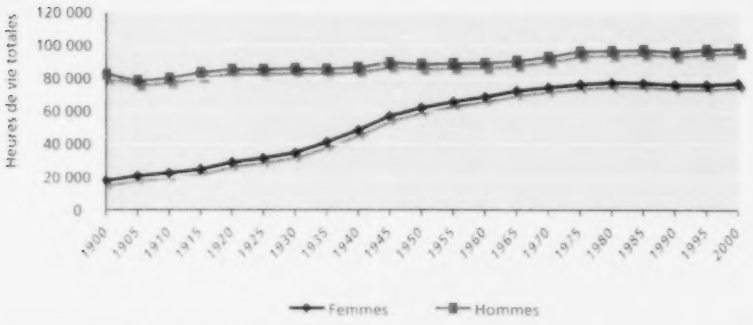
*La transformation des parcours de travail des femmes*

Sans contredit, l'évolution du marché du travail a profondément bouleversé l'équilibre travail-famille. Mais c'est plutôt le rééquilibrage entre le travail domestique et le marché du travail qui a eu les répercussions les plus importantes. À cet égard, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail a rendu plus floue la démarcation entre les responsabilités professionnelles et domestiques. Comme le montre le graphique 3, les femmes nées en 1940 passeront en moyenne 48 000 heures de leur vie dans un emploi rémunéré, contre 86 000 heures pour les hommes. Pour la cohorte née en 1970, l'écart entre le temps travaillé par les hommes et les femmes devrait diminuer de 50 p. 100 et atteindre 74 000 heures pour les femmes contre 93 000 heures pour les hommes. Cet écart devrait ensuite rester stable.

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a transformé le modèle traditionnel de l'homme soutien de famille et de la femme ménagère, à tout le moins pour la période consacrée à l'éducation des enfants. Les familles à deux revenus sont maintenant plus nombreuses que les familles traditionnelles. En 1976, 36 p. 100 des femmes vivant dans des familles avec enfants de moins de 16 ans occupaient un emploi. En 1997, cette proportion avait presque doublé, à 62 p. 100.

## GRAPHIQUE 3

**Temps de vie total en travail rémunéré par habitant (incluant le temps de déplacement) par cohorte de naissance et par sexe**

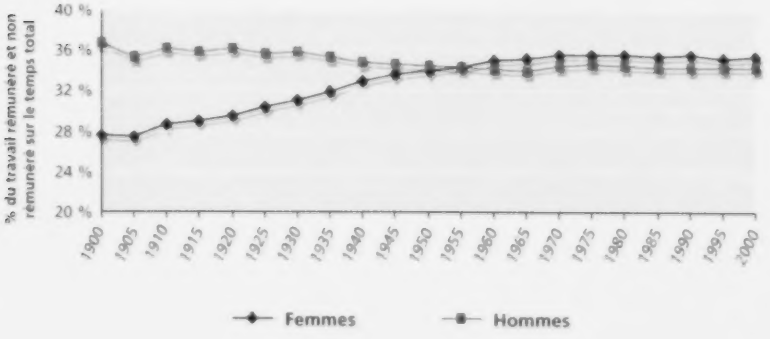



Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

Malgré l'augmentation du temps familial total consacré au travail rémunéré et la pression additionnelle exercée sur les familles, beaucoup de milieux de travail prennent encore pour acquis que leurs employés, hommes ou femmes, pourront accomplir leur travail sans que leurs responsabilités familiales y portent atteinte. Selon Appelbaum et coll. (2002), [traduction libre] « ce modèle d'organisation du travail rémunéré et non rémunéré a suscité des inquiétudes chez une majorité de familles de travailleurs quant à leur capacité de s'occuper convenablement de leurs enfants et de leurs parents âgés. Ces familles manquent de temps et sont stressées par leurs responsabilités professionnelles. »

## GRAPHIQUE 4

**Temps de travail (rémunéré et non-rémunéré) pour les 25-54 ans, par cohorte de naissance et en fonction du sexe**




Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

Si les femmes en âge de travailler ont augmenté de façon importante la proportion de leur temps de vie passé au travail domestique et au travail rémunéré, les hommes, eux, ont connu une légère diminution (voir le graphique 4). Selon les données du modèle LifePaths, la proportion du temps occupé au travail domestique et au travail rémunéré par des femmes en âge de travailler devrait bientôt égaler celle des hommes pour les cohortes nées en 1995 ou après. Si les femmes passent plus de temps sur le marché du travail, les hommes n'ont pas augmenté leur temps de participation aux tâches domestiques dans la même proportion. Comme le mentionnent Gornick et Meyers (2005), [Traduction libre] « la lutte continue d'un grand nombre de familles pour l'atteinte d'un équilibre viable et équitable entre la vie familiale et la vie professionnelle tire ses origines d'un passé marqué par une division du travail fondée sur les sexes [...] »

De façon générale, les familles répartissent le temps total de travail de manière relativement équitable entre les sexes. Cependant, les femmes passent une plus grande partie de leur temps de travail non rémunéré à s'occuper de tâches familiales et domestiques. En 1998, les mères au travail avec des enfants de moins de cinq ans passaient deux fois plus de temps que les hommes à prendre soin des enfants – 91 et 47 minutes par jour respectivement. L'Enquête sociale générale révèle que les femmes passent également plus de temps à s'occuper des personnes âgées que les hommes, soit 5 heures par semaine contre 3 pour les hommes. Selon une étude de Phipps et Macdonald (2005), les femmes demeurent responsables des tâches domestiques même lorsqu'une répartition plus équitable du travail existe, ce

qui constitue sans doute un facteur de stress additionnel. Les femmes vivent donc des conflits plus marqués que les hommes entre leurs rôles professionnel et familial (voir également Beaujot et Liu, 2005; Goldscheider et Waite, 1991 et Kempeneers, 1992).

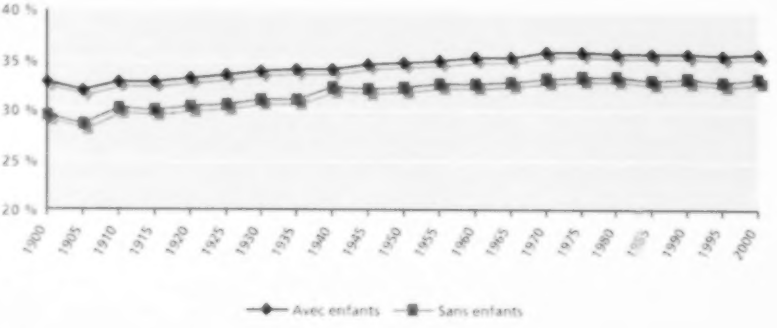
L'approche des parcours de vie met en relief un autre enjeu : lorsque les femmes choisissent de travailler à temps partiel pour trouver un meilleur équilibre, elles acceptent une baisse de revenus en échange d'une diminution du stress et une vie familiale plus heureuse. En contrepartie, elles s'exposent à une érosion de leur capital social et humain à une étape charnière de leur carrière. Par ailleurs, leur retraite ainsi que les revenus totaux au cours de leur vie peuvent être affectés négativement. Et comme beaucoup d'unions se terminent par une séparation, il peut y avoir des iniquités dans la répartition des coûts totaux au cours d'une vie.

Chose peu surprenante, avoir des enfants aggrave le problème. Comme le montre le graphique 5, les personnes ayant des enfants travaillent relativement plus que celles qui n'en ont pas, que ce travail soit rémunéré ou non. Parmi les personnes nées en 1970, celles qui ont des enfants occuperont 36 p. 100 de leur temps de vie totale à des tâches rémunérées et non rémunérées, contre 33 p. 100 pour celles qui n'ont pas d'enfants.

Comme l'indique le graphique 5, la proportion du temps passé au travail entre 25 et 54 ans ne révèle pas l'ensemble du travail accompli à différents âges des enfants. Plus les enfants sont jeunes, plus ils demandent d'attention. Cependant, tel que l'illustre le graphique 6, les gens vivent un stress maximum lorsque les enfants ont entre 6 et 12 ans, et ce, même si

## GRAPHIQUE 5

**Temps de travail rémunéré et non rémunéré pour les 25-54 ans, selon la présence ou non d'enfants**



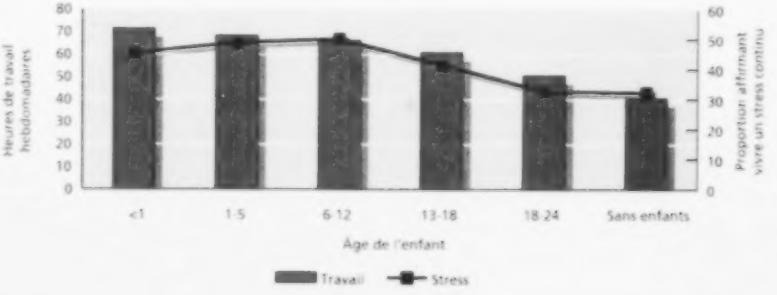

Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

c'est avant un an que les enfants exigent le plus d'heures de travail hebdomadaires. D'après les études menées par Guérin et coll. (1997) et Tremblay (2004), l'âge des enfants est un facteur plus important que le nombre d'enfants dans l'équilibre travail-vie.

Les répercussions des relations familiales sur le stress lié au travail et à la vie personnelle sont encore mal comprises. Les taux de séparation et de divorce ont augmenté en parallèle avec l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Les difficultés rencontrées dans les relations familiales contribuent-elles au déséquilibre travail-vie? De nombreuses études qualitatives de Barnett (2003) avancent que la qualité des liens familiaux peut influencer de

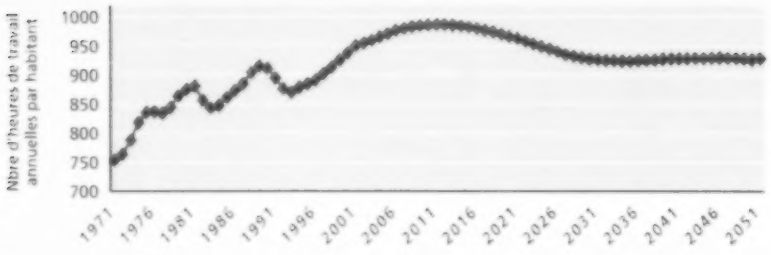
## GRAPHIQUE 6

**Travail et niveau de stress en fonction de la présence et de l'âge des enfants**




Enquête sociale générale, Statistique Canada, 1998.

**GRAPHIQUE 7**
**Main d'œuvre active par rapport à la population totale, 1971-2051**




Source: Modèle LifePaths (Statistique Canada), basé sur des hypothèses développées par le Groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie.

manière importante les perceptions liées à l'équilibre travail-vie.

## Une société vieillissante

Il devient de plus en plus évident que les changements économiques et sociaux survenus au cours des années de travail des baby-boomers ont modifié l'équilibre entre le travail et les autres responsabilités au sein des familles. Mais que nous réserve l'avenir?

Comme c'est le cas dans plusieurs autres pays, la population canadienne vieillit. En 1981, quelque 8 p. 100 de la population totale était âgée de 65 ans et plus. D'ici 2011, cette proportion aura presque doublé (14 p. 100) et elle atteindra 20 p. 100 en 2021. Trois phénomènes importants sont à l'origine de ce vieillissement : l'augmentation de l'espérance de vie, la diminution du taux de natalité depuis la fin du 19e siècle et l'explosion démographique après la Deuxième Guerre mondiale qui a provoqué une hausse temporaire du taux de fécondité. Entre 1950 et 1960, le nombre moyen de naissances par femme était de 3,7. Il est passé à 1,8 au milieu des années 1970 et il continue de baisser légèrement depuis.

Le départ à la retraite des baby-boomers entraînera une diminution relative de la population active et un changement de sa composition, bien qu'en termes absolus, celle-ci continuera de croître lentement pour plusieurs années encore. Dans une publication récente (2005), *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite*, le PRP et Statistique Canada présentent un modèle de prédiction de la main-d'œuvre active (graphique 7). Selon cette étude, en dépit d'une participation accrue des femmes au marché du travail et d'une augmentation du temps total en emploi des personnes au cours de leur vie, résultant d'une plus grande scolarisation, le nombre de travailleurs total par rapport à la population diminuera graduellement entre 2013 et 2031.

Ces prédictions laissent penser que nous vivons présentement un âge d'or en termes de temps de travail par habitant. Lorsque ce ratio diminuera, nous connaîtrons une situation similaire à celle du passé sinon que, cette fois, ce sont les personnes âgées et non plus les enfants qui constitueront la population ne travaillant pas. Cette situation mettra au défi l'équilibre budgétaire des gouvernements et la capacité de croissance de l'économie, qui deviendra de plus en plus tributaire de l'accroissement de la productivité.

La diminution relative de la main-d'œuvre active amènera sans doute la création de mesures et d'incitatifs visant à prolonger le temps de travail total et à augmenter la productivité. Cette augmentation du temps de travail pourrait aggraver les problèmes liés à la conciliation travail-vie, au stress et aux exigences conflictuelles des multiples rôles que doivent remplir les personnes. Elle pourrait aussi réduire encore davantage le taux de fécondité. Maintenir une main-d'œuvre active importante tout en améliorant le bien-être des familles constituera donc un défi d'envergure pour les politiques publiques.

## L'augmentation du besoin en soins aux personnes âgées

L'augmentation de la demande de soins aux personnes âgées mettra aussi à l'épreuve la conciliation travail-vie. En 1980, on comptait 7,6 personnes ayant entre 40 et 64 ans pour chaque personne de 75 ans et plus. En 2010, il n'y en aura plus que 5,6 pour chaque personne de 75 ans et plus et ce chiffre atteindra 3,2 en 2030.

Une fois de plus, les femmes s'occupent davantage des soins aux personnes âgées que les hommes. Comme le montre le graphique 8, les aidantes naturelles qui ont un emploi ont deux fois plus de chances que les hommes dans la même situation d'avoir changé de régime de travail ou d'avoir diminué leur nombre d'heures travaillées. Les femmes sont également plus nombreuses à refuser des promotions ou à quitter leur emploi en raison de leurs responsabilités d'aidantes naturelles.

Nous ne connaissons pas les répercussions exactes de l'augmentation de la demande de soins aux aînés, puisque « l'arrivée » des baby-boomers à la retraite pourrait grandement augmenter le nombre d'aidants naturels. De plus, une population âgée plus en santé pourrait donner lieu à une entraide mutuelle pouvant durer des années.

## Une approche fondée sur les politiques publiques

Bien que notre connaissance des enjeux associés au déséquilibre travail-vie soit limitée, le problème que rencontrent les familles avec enfant est clair : elles vivent un déséquilibre travail-vie. Les femmes ont augmenté leur temps de travail total et subissent davantage le stress lié aux ajustements qu'elles doivent faire à leur vie familiale. Leur vie a, pour ainsi dire, changé du tout au tout. Dans le cas des hommes, on pourrait parler d'évolution, à tout le moins en ce qui concerne la famille. Néanmoins, si le niveau de stress rapporté par les hommes est plus faible que celui des femmes, il a augmenté de façon plus importante entre les Enquêtes sociales générales de 1992 et 1998. Le niveau de stress sévère ressenti par les hommes en 1998 dépasse celui rapporté par les femmes en 1992. Ceci s'explique peut-être par un transfert de responsabilités stressantes des femmes vers les hommes, dans un contexte ou le niveau de stress total augmente. Les hommes assument peut-être davantage de responsabilités familiales et vivent aussi davantage le stress qui les accompagne.

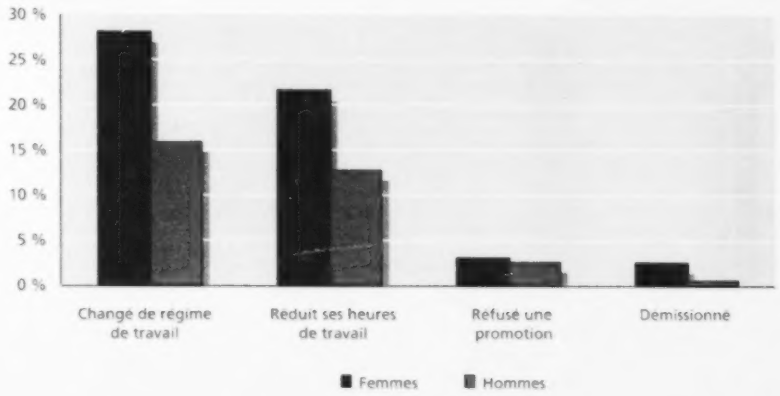
*Risques publics ou privés?*

Dans le passé, il appartenait aux familles de trouver elles-mêmes un équilibre travail-vie. Mais lorsque la croissance économique, de même que la capacité des familles à accéder à un niveau de vie jugé acceptable, repose sur la disponibilité de deux travailleurs en moyenne par famille, et qu'en plus le taux de fécondité continue de chuter, les risques privés deviennent souvent des risques publics. Quelques questions et considérations de politiques publiques s'imposent alors :

- Le maintien de l'offre de main-d'œuvre est-il un objectif approprié? Si oui, à quel niveau : deux travailleurs par famille? Un et demi?
- En considérant que les femmes s'acquittent de la majeure partie des tâches domestiques et des soins aux proches, une politique qui soutient le travail à temps partiel pour un conjoint favorisera aussi la perpétuation d'une division du travail selon les sexes.
- D'un autre côté, une politique favorisant l'offre de services publics comme les services de garde, accompagnée de dispositions de congés flexibles et d'incitatifs aux congés visant les hommes amènerait une plus grande égalité dans la répartition des tâches domestiques et la participation au marché du travail.
- Si nous maximisons la main-d'œuvre disponible, sera-t-il possible de faire augmenter le taux de fécondité? Peut-on rendre le travail plus profamille?
- Enfin, pourrions-nous réduire le temps de travail des travailleurs dans la période où ils élèvent leurs enfants et récupérer ces heures dans le cadre d'une transition école-marché du travail plus efficace ou de carrières plus longues (compte tenu notamment du plus grand nombre d'années où les retraités sont en santé)?

Par ailleurs, ce qui ne facilitera pas les choses, les travailleurs de tout âge devront bénéficier des occasions et du temps nécessaire pour perfectionner leurs compétences et habiletés tout au long de leur vie.

**GRAPHIQUE 8**
**Changements touchant l'emploi adoptés en raison des exigences de soins aux proches**




Source : Facts, 2005.

Ces questions retiennent de plus en plus l'attention des gouvernements de nombreux pays, dont le Canada, qui tentent de maintenir un taux d'emploi aussi élevé que possible tout en favorisant la cohésion sociale et des familles fortes. Bien entendu, les responsables de l'élaboration des politiques doivent garder en tête que cet enjeu se résoudra peut-être de lui-même. Les familles pourraient-elles mieux répartir les responsabilités liées au travail rémunéré et aux tâches domestiques? Lorsqu'on accepte de sacrifier une partie de son revenu potentiel en faveur d'une vie familiale plus saine, les avantages surpassent-ils les coûts? Les employeurs offriront-ils plus de souplesse et des mesures profamilles?

Le marché peut lui aussi jouer un rôle important dans l'équilibre travail-vie. Le départ à la retraite des baby-boomers devrait augmenter le pouvoir de négociation des employés qui pourront réclamer des entreprises plus de mesures permettant la conciliation travail-vie. De plus, les occasions d'emploi augmenteront et seront plus attrayantes et les personnes qui ne travaillaient pas, ou occupaient un emploi à temps partiel, chercheront à travailler davantage.

Les gens seront incités à parfaire leurs compétences puisque des salaires plus élevés augmentent le taux de rendement de l'instruction. Cela dit, l'effet d'un niveau d'instruction plus élevé sur l'équilibre travail-vie est incertain. Les gestionnaires et les professionnels bénéficient souvent de conditions d'emploi qui favorisent l'indépendance et la flexibilité. Selon Lero et coll. (1993), 43 p. 100 des gestionnaires ont accès à un horaire de travail flexible, comparativement à seulement 23 p. 100 des travailleurs moins qualifiés. L'étude de Tremblay (2004) démontre que les premiers ne profitent pas de cette flexibilité en raison d'une charge de travail et de responsabilités trop importantes. En dépit d'un accès à des politiques de conciliation travail-vie, ce sont eux qui affirment travailler trop.

Il faut également tenir compte des changements dans la composition de la consommation totale sous l'effet du vieillissement de la population. Nous savons peu de choses de l'impact de la technologie et des produits et services achetés sur le niveau de stress vécu au sein des familles. Pour de nombreux couples canadiens, une personne, généralement la femme, choisit de travailler à temps partiel et accepte de diminuer sa consommation en échange de plus de temps passé en famille. Les couples dont les deux conjoints choisissent de travailler utiliseront-ils leur pouvoir d'achat supplémentaire pour tenter de diminuer le stress relié à la famille?

*Lorsque les femmes choisissent de travailler à temps partiel pour trouver un meilleur équilibre, elles acceptent une baisse de revenus en échange d'une diminution du stress et une vie familiale plus heureuse.*

La perspective de meilleurs salaires encouragera sans doute les gens à travailler davantage. S'ils n'utilisent pas leurs revenus additionnels pour réduire le fardeau des tâches domestiques, ils pourraient exacerber le déséquilibre travail-vie. Selon Benjamin et coll. (2002), les élasticités de la main-d'œuvre disponible totale sont positives (environ 0,25 en moyenne), ce qui signifie qu'une augmentation des salaires incite les Canadiens à travailler davantage plutôt qu'à s'adonner à des loisirs. Comme le faisait remarquer Adam Smith : « Au contraire, on voit souvent les ouvriers qui sont largement payés à la pièce, s'écraser de travail, et ruiner leur santé et leur tempérament en peu d'années » (Smith, 1776).

Selon Drolet et Morisette (1997), les personnes qui désirent travailler moins et recevoir un salaire réduit en conséquence sont précisément celles qui sont les plus scolarisées – professionnels et gestionnaires – et qui travaillent déjà beaucoup. Celles qui aimeraient travailler un plus grand nombre d'heures sont généralement moins scolarisées et ne travaillent pas à temps plein. Cependant, l'ESG (1998) rapporte que 94 p. 100 de tous les travailleurs se disent satisfaits du nombre d'heures travaillées ou en voudraient plus, contre 6 p. 100 seulement qui voudraient travailler moins. Il semble qu'Adam Smith ait vu juste.

Dans le passé, les syndicats ont joué un rôle prépondérant dans la définition des conditions de travail, en particulier de celles qui favorisent l'équilibre travail-vie. Cependant, leur présence et leur influence au sein de l'économie ont diminué. Moins de 30 p. 100 des travailleurs sont syndiqués, un pourcentage qui est encore plus faible dans le secteur privé. Les conventions collectives contiennent néanmoins une foule de politiques et de mesures destinées à favoriser la conciliation travail-vie. Certaines d'entre elles seront peut-être reprises par des employeurs cherchant à attirer des travailleurs dans un contexte de pénurie. Des pressions politiques de la part des travailleurs pourraient aussi amener des changements aux codes du travail.

## Évolution récente en matière de politiques dans les pays de l'OCDE

À l'instar du Canada, de nombreux pays industrialisés se heurtent à des défis et s'aperçoivent de l'évolution des modèles d'emploi. D'autres ressentent les impacts de la mondialisation et des changements apportés aux milieux de travail. En réponse à ces enjeux, beaucoup de gouvernements ont mis sur pied des mesures pour favoriser l'équilibre travail-vie. Certains ont élaboré des systèmes de politiques publiques axés sur la famille, le milieu de travail ou même sur la flexibilité des parcours de vie.

Les services de garde représentent sans doute un des secteurs de politiques publiques les plus développés. Il existe différents niveaux de couverture et d'admissibilité aux congés parentaux et aux services de garde. La Suède, le Danemark, la France, la Finlande et la Belgique offrent à tous les parents des services de garde, dont certains sont intégrés au système d'enseignement. Par exemple, la législation suédoise oblige les municipalités à offrir des services de garde avant et après les classes pour les enfants d'un an et plus. Par ailleurs, la proportion du coût des services de garde assumée par les parents est passée d'entre 20 et 25 p. 100 à 11 p. 100 en 2002. En Finlande, les parents paient au maximum 200 euros par mois pour le premier enfant et 180 euros pour le deuxième et ils peuvent même faire garder leurs enfants la nuit. La France et la Belgique vont plus loin encore en offrant un programme d'enseignement public aux enfants ayant entre deux ans et demi et trois ans.

En Autriche, en Belgique, en Norvège, en Islande, en France et en Allemagne, les parents peuvent étirer leur congé parental entre la première année de l'enfant jusqu'à l'âge de trois ans. Les parents suédois ont droit à 450 jours de congé parental qu'ils peuvent utiliser, s'ils travaillent à temps partiel, durant les huit premières années de vie de l'enfant en travaillant à temps partiel. La Finlande, la Norvège, l'Islande et les Pays-Bas incitent les pères à prendre un congé parental par l'augmentation du plafond du revenu assurable ou par la création de congés destinés spécifiquement aux hommes. En Finlande, par exemple, des prestations de congé parental élevées visant uniquement les hommes ont fait bondir la proportion des pères se prévalant de ces congés (de 11 à 17 p. 100 entre 1994 et 2003).

Les Pays-Bas, le Danemark, la Norvège, la Suède et l'Autriche offrent tous aux parents une prestation leur permettant de travailler à temps partiel pendant leur congé parental. Aux Pays-Bas, par exemple, les parents peuvent travailler à temps partiel à partir du 17e mois suivant la naissance de leur enfant. De plus, en Islande et au Danemark, les parents aux études à temps plein reçoivent des prestations. La Norvège prévoit des dispositions pour les parents qui restent à la maison et les Pays-Bas offrent une protection aux mères travailleuses autonomes. Au Danemark, par exemple, les prestations de maternité sont calculées à partir des revenus d'emploi et atteignent 450 euros par semaine.

En dehors de la famille immédiate, les politiques profamilles se font plus rares. Les Pays-Bas et les États-Unis garantissent tous deux une sécurité d'emploi aux travailleurs devant prendre soin d'un membre de leur famille qui est malade. Les Pays-Bas, par exemple, permettent aux gens de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche mourant et de toucher 70 p. 100 du salaire minimum pendant douze semaines.

Les congés parentaux peuvent aussi prendre la forme de congés sabbatiques, comme aux Pays-Bas et en Suède, de congés statutaires ou, en France, d'une diminution du nombre d'heures de travail par semaine jusqu'à concurrence de quatre jours ouvrables par semaine. La durée des congés annuels statutaires varie beaucoup en fonction des pays. S'ils sont généralement de quatre ou cinq semaines en Europe, les travailleurs au Canada bénéficient souvent de deux semaines. Aux États-Unis, la durée des congés payés est laissée à la discrétion de l'employeur.

Somme toute, les politiques canadiennes sont moins généreuses qu'en Europe, mais un peu plus avantageuses qu'aux États-Unis. Selon une étude de l'OCDE (2005), à peine 20 p. 100 des enfants de 0 à 6 ans ont accès à des services de garde réglementés. Cette proportion atteint 78 p. 100 au Danemark, 60 p. 100 au Royaume-Uni et 40 p. 100 au Portugal.

Depuis peu, il est possible au Canada de prendre un congé de paternité et de maternité combinés d'une durée d'un an[7]. Les critères d'admissibilité sont par contre sévères. Seules les mères ayant travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédente peuvent en bénéficier. Par ailleurs, elles doivent attendre deux semaines avant de recevoir les prestations. En 2003, plus de 25 p. 100 des mères n'ont pu se prévaloir des prestations soit parce qu'elles n'avaient pas travaillé assez longtemps soit parce qu'elles étaient travailleuses autonomes. Par ailleurs, la faiblesse du revenu de remplacement perpétue l'inégalité d'accès aux prestations. Fait à noter, en 2003, les femmes étaient à l'origine de 85 p. 100 des demandes de congé parental.

Au Canada, le Québec fait figure de proue dans ce domaine. En 2006, la province a introduit une série de politiques visant à élargir la couverture aux travailleurs autonomes et aux pères en particulier, tout en augmentant la durée des prestations. Par exemple, le revenu maximum assuré en vertu du nouveau plan d'assurance parentale est passé de 39 000 $ à 57 000 $ et rembourse maintenant 75 p. 100 du revenu d'affaires ou du revenu d'emploi. Le Québec a aussi mis en place un système de services de garde publics accessibles à tous les résidants. Selon Baker et coll. (2005), ce système, bien que coûteux, semble avoir favorisé un plus haut taux de participation des femmes au marché du travail.

Tout comme les Pays-Bas et les États-Unis, le Canada garantit la sécurité d'emploi aux travailleurs devant prendre soin de leurs proches pour des raisons de santé. Ces mesures sont cependant tellement restrictives qu'elles ne permettent qu'un maximum de six semaines pour l'aide aux proches mourants. Un certificat de décès est exigé pour accéder aux prestations.

Les codes du travail provinciaux et fédéral jouent également un rôle important dans la conciliation travail-vie. Ces codes régissent notamment les heures de travail, le salaire minimum, l'équité salariale, les congés annuels, les jours fériés, les employés qui travaillent au service de plusieurs employeurs, les réaffectations, les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de soignant, les congés de décès, les cessations d'emploi, les indemnités de départ, la saisie-arrêt, les congés de maladie, les congés pour victimes d'accident ou de maladie professionnels, les congédiements injustes, le paiement des salaires, le harcèlement sexuel et l'information administrative et générale. Tous ces éléments peuvent influer sur le portrait d'ensemble concernant l'équilibre travail-famille et devraient être pris en considération.

*Maintenir une main-d'œuvre active importante tout en améliorant le bien-être des familles constituera donc un défi d'envergure pour les politiques publiques.*

*Une approche flexible?*

Au début des années 1990, les pays de l'OCDE se sont inquiétés de la rapidité des changements de l'économie mondiale et de la capacité des entreprises et des institutions à offrir une main-d'œuvre flexible en réponse aux nouvelles exigences du marché. Avec le recul, il apparaît clairement que les forces du marché ne peuvent résoudre tous les problèmes et que des structures de politiques rigides sont contre-productives. C'est ce que le PRP (2005) a démontré dans un rapport récent sur le vieillissement de la population et les travailleurs âgés (PRP, 2005), qui recommande par ailleurs d'éliminer les obstacles créés par des politiques afin de permettre aux travailleurs âgés de bénéficier de plus de flexibilité au plan personnel tout en demeurant plus longtemps sur le marché du travail.

De plus en plus, les pays adoptent des politiques flexibles qui répondent aux besoins exprimés par les travailleurs et les employeurs dans un contexte où les bouleversements économiques s'accompagnent de changements démographiques et sociaux importants. Si les employeurs doivent s'adapter rapidement, les familles et les particuliers doivent bénéficier de politiques favorisant leur propre adaptation à ces changements. Une publication de l'OCDE (2005) notait que : dans le contexte actuel, « il est plus important que jamais de veiller au dynamisme du marché du travail et faire en sorte que les personnes d'âge actif aient la possibilité de travailler et y soient incitées. Sans quoi le prix à payer pourrait être une opposition au changement ».

Certains gouvernements tentent d'introduire plus de flexibilité en permettant aux individus d'accumuler des crédits de temps et d'argent pouvant être utilisés à des fins spécifiques. Par exemple, en 2006, les Pays-Bas ont adopté un *système d'épargne du cycle de vie* par lequel les travailleurs peuvent accumuler des revenus d'emploi ou des congés échangeables dans l'avenir lors de périodes sans emploi rémunéré. De cette façon, les travailleurs peuvent décider eux-mêmes du moment opportun pour prendre un congé sabbatique ou un congé de soins, ou suivre une formation. Dans plusieurs pays, les gouvernements comme les entreprises ont des politiques d'épargne de congés. Par exemple, la France a adopté en 2000 un système appelé Réduction du temps de travail

qui permet aux travailleurs d'accumuler du temps et de s'en servir pour travailler à temps partiel ou suivre de la formation.

## Le Canada devrait-il envisager d'autres options en matière de politiques?

La vie au travail des Canadiens est en évolution. Nous amorçons notre carrière plus tard en raison de plus longues études et jusqu'à tout récemment, il fallait être couvert de diplômes pour espérer décrocher un emploi. Nous attendons que notre carrière soit stable avant d'avoir des enfants afin de bénéficier de meilleures prestations en matière de garde et des salaires acceptables lorsque nous retournerons sur le marché du travail. Nous prenons aussi notre retraite plus tôt, même si nous vivons plus longtemps. Comme nos épargnes-retraite devront être versées sur une plus longue période, nous pourrions être appelés à travailler plus longtemps afin de combler le manque à gagner. De nouvelles politiques, plus souples, pourraient favoriser cette transition.

Cela dit, encourager à la fois la participation au marché du travail, la fécondité et la conciliation travail-vie exigera une approche de politiques flexible. Pour atteindre cet objectif à la grandeur du pays, nous devons adopter une approche à la fois équitable et souple en raison de la diversité des économies régionales et des compétences partagées du fédéral et du provincial en matière de politiques.

Dans un tel contexte, il serait souhaitable d'explorer de manière plus approfondie les comptes d'épargne-congés qui permettent aux travailleurs de prendre congé, à un moment qu'ils jugent opportun, pour s'occuper de leur famille ou poursuivre d'autres objectifs comme le perfectionnement professionnel. Idéalement, ces comptes pourraient s'approvisionner en crédits monétaires ou temporels d'une multitude de sources – les gouvernements, la famille, les employeurs et les particuliers.

Le PRP explore présentement les applications possibles des politiques et comptes d'épargnes individuels favorisant la flexibilité du parcours de vie et une étude sera publiée dans un proche avenir.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

**SIGNET**

## L'eau douce, source d'avenir : Politiques visant une gestion durable des ressources en eau au Canada

### 8–10 mai 2006
### Gatineau, Québec

L'eau douce n'est plus tenue pour acquise au Canada. Dans la foulée de l'évacuation de Kashechewan et des tragédies de Walkerton et de North Battleford, la salubrité de notre eau potable est devenue un enjeu. Devant les sécheresses périodiques dans les Prairies et les litiges juridiques prolongés ayant trait à l'accès à des sources d'approvisionnement dans l'est de l'Ontario, l'utilisation de ressources en eau à des fins agricoles et industrielles ne va plus de soi. Ajoutons à cela les inondations de la rivière Rouge, la contamination frontalière possible liée au détournement de Devil's Lake, la menace d'exportations massives d'eau aux États-Unis, de même qu'un vaste éventail d'autres dossiers portés à l'attention du public et des décideurs, et il est clair que le temps est venu de repenser les politiques du Canada relatives à l'eau douce.

Le PRP et ses partenaires vous invitent à participer à une conférence sur les politiques canadiennes de l'eau intitulée *L'eau douce, source d'avenir*. Au cours de cet événement prévu les 8, 9 et 10 mai, au Hilton Lac Leamy dans la région de la capitale nationale, on y abordera divers enjeux stratégiques liés à l'eau par l'entremise d'ateliers simultanés et de symposium. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, consultez notre site web à <www.recherchepolitique.gc.ca> ou communiquez avec Ian Campbell par téléphone au 613 992.3704.

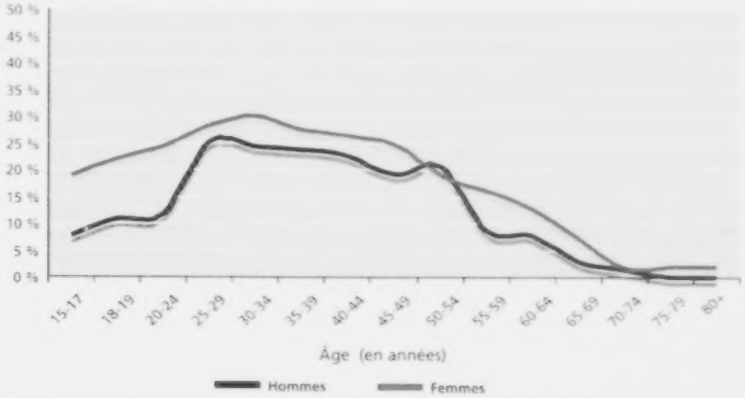
# Le stress lié au manque de temps
## Incidence et facteurs de risque

**Benoît-Paul Hébert**
**et**
**Alex Grey**
**Ressources humaines et Développement social**

Ces dernières années, on a manifesté un intérêt croissant pour les problèmes relatifs à l'équilibre entre le travail et la vie privée causés, en partie, par les changements de la structure familiale et de la participation au marché du travail ainsi que par les conséquences pour la prestation de soins découlant du vieillissement de la population. Le temps dont les personnes disposent pour s'acquitter de leurs rôles de soutien économique, de parent, d'aidant naturel et de participant à la collectivité est un des aspects de l'équilibre entre le travail et la vie privée. Le degré de stress lié au manque de temps est une mesure subjective de la difficulté qu'éprouvent les individus à concilier les demandes concurrentes concernant leur temps. Les mesures subjectives du bien-être, qui sont bien fondées dans la littérature psychologique, sociologique et économique, sont de plus en plus utilisées pour éclairer l'élaboration des politiques.

Le présent document expose les résultats d'une étude utilisant des techniques multivariées afin de vérifier les rapports entre le stress lié au manque de temps et un éventail de caractéristiques personnelles et relatives au ménage et au marché du travail. Les données proviennent de l'Enquête sociale générale (1998) sur l'emploi du temps, qui comprend également un ensemble de mesures subjectives du stress lié au manque de temps[2]. En particulier, celui-ci est mesuré à l'aide d'une échelle constituée de 10 questions de type oui-non sur le stress perçu par les personnes concernant la gestion de leur temps. Nous suivons la pratique établie à Statistique Canada et considérons qu'une personne subit un haut niveau de stress lié au manque du temps ou « de fortes contraintes de temps » si elle répond par l'affirmative à au moins sept questions (Frederick, 1995). Deux séries d'analyses multivariées ont été effectuées – une pour toutes les personnes et l'autre pour les personnes occupant un emploi – afin de déterminer les caractéristiques susceptibles de causer des écarts dans la probabilité de manquer de temps.

**DIAGRAMME 1**
**Proportion d'hommes et de femmes déclarant manquer de temps, selon l'âge**




Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale (ESG) (1998), tabulations des auteurs fondées sur les microdonnées.

Benoît-Paul Hébert est agent principal de recherche à la Direction de la recherche stratégique et de la coordination, Ressources humaines et Développement social.

Alex Grey est analyste principal à la Direction de la connaissance et de la recherche, Ressources humaines et Développement social[1].

## Le manque de temps est assez courant

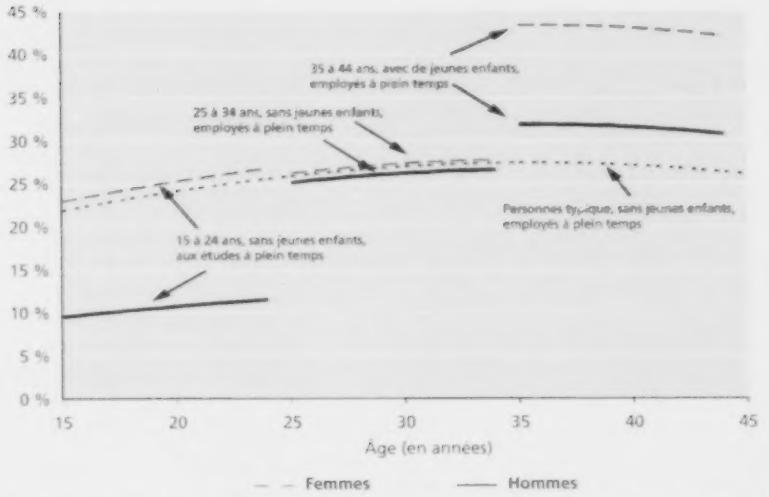
Le diagramme 1 indique la variation de la proportion de la population canadienne qui déclare manquer de temps en fonction de l'âge (hommes et femmes séparément). En général, une plus forte proportion de femmes que d'hommes a déclaré manquer de temps; chez les deux sexes, la tendance montre que le stress lié au manque de temps augmente jusqu'aux environs de 30-34 ans et diminue par la suite. En moyenne, 18,5 % de la population manque de temps. La probabilité que les personnes occupant un emploi manquent de temps est encore plus élevée, soit 23,9 %.

## Le manque de temps est plus courant chez les femmes ayant de jeunes enfants

La présente section fournit quelques résultats de l'analyse multivariée que nous avons effectuée[3]. Nos constatations sont résumées dans les diagrammes 2 et 3, qui illustrent l'incidence de la combinaison de divers facteurs sur la probabilité que certains groupes de personnes manquent de temps.

Dans le diagramme 2, la ligne pointillée noire illustre comment la probabilité de manquer de temps varie entre 15 et 44 ans pour une « personne typique »[4], alors que les lignes de couleur illustrent les probabilités liées à des profils caractéristiques des groupes d'âge de 15 à 24 ans, de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans. Dans les trois groupes d'âge, les individus sont en outre distingués selon le sexe, le statut d'emploi et la présence de « jeunes enfants » (c.-à-d. âgés de moins de 13 ans).

**DIAGRAMME 2**
**Probabilité que les jeunes personnes manquent de temps**



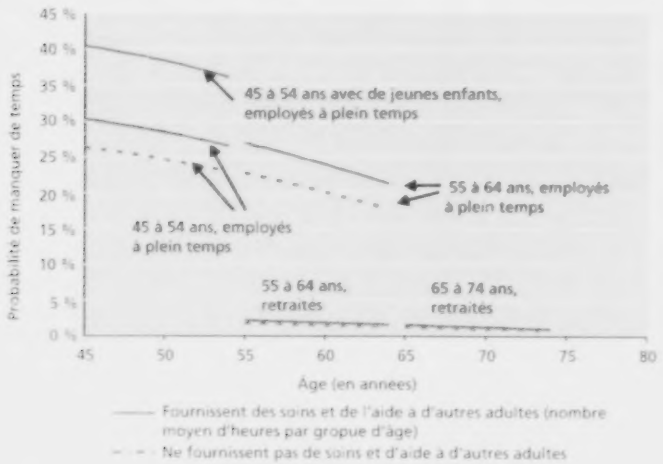

Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

Le diagramme 2 indique ce qui suit :

- Chez les hommes âgés de 15 à 24 ans, ceux qui étudient à plein temps ont une probabilité de manquer de temps considérablement plus faible que celle de ceux qui travaillent à plein temps, alors que, dans le cas des femmes, il y a très peu de différence entre celles qui étudient à plein temps et celles qui travaillent à plein temps.
- Cette probabilité augmente chez les personnes de 25 à 34 ans et atteint un sommet chez celles de 35 à 44 ans.
- Avoir de jeunes enfants augmente considérablement la probabilité de manquer de temps chez les femmes et l'accroît légèrement chez les hommes – la présence d'enfants plus âgés (13 à 18 ans) n'a aucune incidence sur cette probabilité. La différence entre les sexes en ce qui concerne les travaux ménagers non rémunérés est notable. Non seulement les femmes font-elles davantage de travaux ménagers non rémunérés que les hommes, mais chaque heure additionnelle consacrée à ces travaux augmente la probabilité de manquer de temps des femmes davantage que celle des hommes. L'une des explications avancées ailleurs est qu'il est peut-être plus difficile de reporter le genre de travaux dont les femmes s'acquittent (p. ex., la préparation des repas), ce qui crée de plus grandes contraintes de temps (Barnett et Shen, 1997; Phipps et coll., 2001).

La probabilité que les femmes manquent de temps demeure aux alentours de 40 % pendant une période prolongée, c.-à-d. la période pendant laquelle les enfants ont moins de 13 ans. Nos données indiquent que ces femmes consacrent un plus grand

## DIAGRAMME 3
### Probabilité des personnes plus âgées de manquer de temps




Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

nombre d'heures aux soins de base aux enfants[5]; une heure additionnelle consacrée à cette activité augmente de 1,6 point de pourcentage la probabilité de manquer de temps[6].

Des études précédentes ont révélé que les membres de familles monoparentales sont plus susceptibles d'être « sérieusement à court de temps » que ceux des familles biparentales (Burton et Phipps, 2004)[7]. Toutefois, nous avons constaté que la probabilité que les parents de jeunes enfants déclarent manquer de temps est relativement uniforme chez tous les genres de ménage – les familles monoparentales ne semblent pas être différentes à cet égard.

Nous avons constaté que l'état de santé autodéclaré est étroitement lié au manque de temps. La probabilité de manquer de temps des personnes ayant déclaré être en mauvaise santé est supérieure de 17,1 points de pourcentage à celle des personnes ayant déclaré être en excellente santé[8].

D'autres variables, comme l'éducation et le revenu, ont une incidence relativement faible ou statistiquement non significative sur le risque de manquer de temps.

Dans le diagramme 3, les lignes colorées illustrent d'autres probabilités de manquer de temps liées à des profils caractéristiques de personnes âgées de 45 à 54 ans, de 55 à 64 ans et de 65 à 74 ans. Dans ces trois groupes d'âge, une distinction supplémentaire est faite selon la situation d'emploi, la présence de jeunes enfants et la prestation de soins à d'autres adultes.

Le diagramme 3 indique ce qui suit :

- la probabilité de manquer de temps des personnes âgées de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans employées à plein temps et fournissant des soins à d'autres adultes est plus élevée (5 points de pourcentage);
- la probabilité de manquer de temps des personnes de 45 à 54 ans qui travaillent et fournissent des soins à d'autres adultes tout en s'occupant également de jeunes enfants (ce que l'on appelle la « génération sandwich ») est encore plus élevée (15 points de pourcentage);
- la prestation de soins a une très faible incidence sur la probabilité de manquer de temps des retraités – 54 % des personnes âgées de 55 à 64 ans n'ont pas d'heures de travail régulières et plus de 90 % des personnes âgées de 65 à 74 ans sont retraitées.

## Le manque de temps reflète la situation d'emploi

Le diagramme 4 illustre comment, pour une personne typique de 35 ans[9], divers facteurs (sexe, présence de jeunes enfants, heures de travail et horaire de travail flexible) peuvent se combiner et résulter en une probabilité de manquer de temps relativement élevée. Comme précédemment, on y voit que le fait d'avoir de jeunes enfants est lié à une probabilité plus élevée de manquer de temps, principalement dans le cas des femmes. En outre, par rapport à un emploi à plein temps, on peut voir que :

- les longues heures de travail (≥ 50 heures par semaine) augmentent la probabilité de manquer de temps de plus de 11 points de pourcentage – 28 % des personnes employées avaient travaillé 50 heures ou plus au cours de la semaine précédant l'enquête;
- le travail à temps partiel (≤ 30 heures par semaine) réduit la probabilité de déclarer manquer de temps de plus de 10 points de pourcentage – 9 % des personnes employées avaient travaillé moins de 30 heures au cours de la semaine précédant l'enquête.

En comparaison d'un horaire de travail rigide, un horaire de travail flexible réduit d'environ cinq points

de pourcentage la probabilité d'être à court de temps des personnes travaillant de longues heures. Environ 36 % des personnes employées ont déclaré avoir un horaire de travail flexible en 1998.

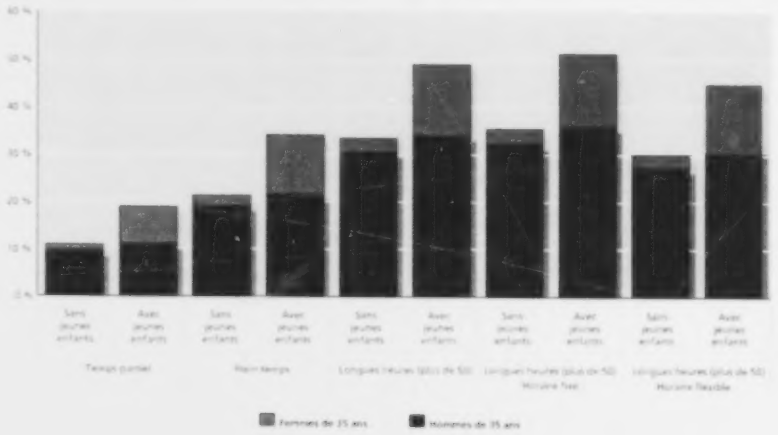
Ces résultats corroborent ceux obtenus par Duxbury et Higgins (2001, 2003), Phipps, Burton et coll. (2001), et Beaujot et Andersen (2004). Dans d'autres spécifications, nous avons constaté que le travail à plein temps ou à temps partiel des conjoints a une incidence relativement faible sur le risque de manquer de temps des interviewés vivant en couple, ce qui est conforme aux résultats obtenus par Phipps, Burton et coll. (2001), et Beaujot et Andersen (2004).

Nos analyses indiquent également que :

- le risque lié au travail indépendant est le même que celui lié aux employés rémunérés;
- les personnes qui travaillent par quart (par opposition à celles qui ont des quarts de jour réguliers), celles qui travaillent sur appel et celles qui ont des heures de travail irrégulières ne déclarent pas un risque plus élevé de manquer de temps;
- les personnes qui aiment leur travail sont moins susceptibles de déclarer manquer de temps, ce qui corrobore les résultats de Frederick et Fast (2001) – la probabilité qu'elles manquent de temps est inférieure de 13,6 points de pourcentage à celle des personnes qui n'aiment pas leur travail[10];
- le travail à la maison pour des raisons familiales est lié à un risque plus élevé de manquer de temps, reflétant probablement les circonstances particulières ayant mené au travail à domicile – le travail à la maison pour d'autres raisons n'augmente pas le risque de manquer de temps.

**DIAGRAMME 4**

**Probabilité de manquer de temps selon le sexe, les heures de travail, la flexibilité des horaires de travail et la présence de jeunes enfants**




Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

## Conclusions

Nos analyses indiquent ce qui suit :

- les femmes sont plus susceptibles de déclarer manquer de temps que les hommes;
- le groupe des 35 à 44 ans court le risque le plus élevé de manquer de temps;
- les parents de jeunes enfants courent un risque plus élevé de manquer de temps;
- les mères de jeunes enfants courent un risque plus élevé de manquer de temps que les pères en raison du plus grand nombre d'heures qu'elles consacrent aux soins de base aux enfants et aux travaux ménagers non rémunérés; et
- le temps consacré à la prestation de soins à d'autres adultes augmente le risque de manquer de temps de manière notable.

En outre, les conditions de travail jouent un rôle important.

- Comparé à un emploi à plein temps, travailler de longues heures augmente considérablement la probabilité de manquer de temps.
- Le travail à temps partiel ou un horaire de travail flexible réduit la probabilité de manquer de temps;
- Le risque d'être à court de temps est le même pour les travailleurs indépendants et les personnes employées, ainsi que celles qui sont travailleurs indépendants, travaillent par quart, ont des heures irrégulières ou travaillent sur appel.
- Les individus qui apprécient leur emploi ont une probabilité singulièrement plus faible de déclarer manquer de temps.

Plusieurs personnes manquent de temps et sont susceptibles d'en manquer pendant des périodes prolongées. En outre, l'incidence du manque de temps augmente au fil des ans – en

1998, 16 % des hommes et 21 % des femmes ont déclaré manquer de temps, contre 12 % et 16 %, respectivement, en 1992 (Enquête sociale générale, 1992). En raison des changements dans les tendances du cycle de vie, comme les études plus longues, qui retardent l'intégration au marché du travail et la formation d'une famille, plusieurs risquent de constituer une « génération sandwich » devant s'occuper à la fois de leurs enfants et de leurs parents. Le vieillissement démographique peut également augmenter la proportion d'individus qui se trouvent dans ces circonstances.

L'accroissement de la capacité des personnes de combiner les responsabilités professionnelles et familiales peut les aider à surmonter le manque de temps. Toutefois, en envisageant de telles initiatives, il importe également de prendre en considération leur incidence sur la capacité des employeurs, en particulier les petites entreprises, d'organiser le travail. Les avenues suivantes pourraient être examinées :

- offrir des possibilités de réduire les heures de travail ou de travailler à temps partiel;
- allouer plus de souplesse dans la répartition du temps de travail pendant la journée, la semaine, le mois ou l'année;
- offrir davantage d'options de services de garde d'enfants;
- offrir des régimes plus souples de congés parental et pour prestation de soins (p. ex., un jour de congé par semaine pendant une période prolongée);
- lier les congés parental et pour prestation de soins à la prolongation de la vie professionnelle.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

SIGNET

## Initiatives de bénévolat pour la famille : Caractéristiques

**Projet Chance : briser le cycle de l'aide sociale pour les jeunes mères**

Le Projet Chance, organisme sans but lucratif fondé en 1986, gère un immeuble de 22 unités de logement au centre-ville de Montréal, où peuvent habiter des mères célibataires et leurs enfants pendant un maximum de cinq ans, le temps pour la mère de faire des études collégiales ou universitaires. Les résidentes doivent être âgées entre 18 et 30 ans, vivre à temps plein avec leurs enfants et prouver l'existence de besoins sociaux et économiques.

Chaque famille dispose de son appartement et bénéficie d'un service de prêt de livres, d'une banque d'alimentation et d'ateliers sur le rôle parental, la gestion financière, l'orientation personnelle et professionnelle et la nutrition. Tour à tour, les femmes se partagent certaines tâches, par exemple siéger au conseil d'administration, nettoyer les aires communes et prendre part à un programme de garde après l'école. Les loyers varient selon les revenus. Le Projet Chance recueille également 100 000 $ par année pour payer les programmes et l'entretien de l'immeuble.

Selon des résultats préliminaires, entre 2/3 et 3/4 des résidentes terminent leur programme d'études. Certaines sont devenues infirmières, infographistes, enseignantes, femmes d'affaires, avocates et médecins.

Source : University Affairs. 2004. « Single Moms Succeeding ». Février.

# Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes

## Un urgent besoin d'intervention gouvernementale

**Zeynep Erden Karman**
**et**
**Amr Elleithy**
**Condition féminine Canada**

Zeynep Erden Karman est directrice et Amr Elleithy, analyste principale de la recherche de l'Division de la recherche à Condition feminine Canada.

### Introduction

Atteindre un équilibre entre le travail et la vie privée est une tâche complexe qui repose sur de nombreux éléments. Aujourd'hui, au cœur des interventions gouvernementales, la recherche de cet équilibre fait partie de toute politique sociale proactive. Ce genre de politique doit soutenir les familles et investir dans le développement des compétences individuelles pour favoriser une pleine contribution à l'essor de la société à toutes les étapes de la vie (OCDE, 2005a)[1].

L'apparition de divers programmes gouvernementaux de soutien aux familles et aux personnes de même que l'inclusion de mesures de protection de l'emploi et de nouveaux régimes de travail dans les textes de loi et les conventions de travail témoignent d'une reconnaissance grandissantes des avantages économiques et sociaux de la conciliation travail-vie privée[2].

Cependant, si ces mesures profitent à de nombreux parents, la conciliation travail-famille demeure hors de portée pour d'autres, notamment les femmes, dont la santé physique et psychologique est à risque (Duxbury et Higgins, 2001; Macdonald et coll., 2005).

Les études démontrent que, en dépit de la progression de la participation des femmes au marché du travail dans les dix dernières années, celles-ci accomplissent toujours la plus grande partie des travaux domestiques et forment la majorité des aidants naturels. Par ailleurs, si les hommes s'impliquent aujourd'hui davantage, il persiste au sein de la famille et du milieu de travail une division du travail ancrée dans la société qui rend plus difficile pour les femmes l'atteinte d'un équilibre travail-famille, un enjeu perçu comme affectant principalement les femmes et ce, malgré la neutralité de genre des politiques touchant la conciliation travail-vie privée (Smithson et Stokoe, 2005)[3].

Cet article s'appuie sur les résultats d'une étude financée par le Fonds de recherche en matière de politiques (FRMP) de Condition féminine Canada. Le FRMP soutient la recherche comparative entre les sexes, qui vise l'élaboration de meilleures politiques. Plusieurs études récentes traitant de la conciliation travail-vie privée sont présentées ici[4].

Dans un premier temps, l'article analyse les principaux défis auxquels sont confrontées les travailleuses autonomes dans la recherche d'un équilibre entre les exigences de leur carrière et de leurs responsabilités familiales. Ensuite, une analyse des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, essentiellement des femmes, fait ressortir les principaux obstacles rencontrés. L'article se conclut par une réflexion sur les politiques susceptibles d'offrir aux parents de meilleures options pour concilier travail et famille, et les soulager ainsi dans les périodes plus difficiles de leur vie.

### Le travail autonome : un atout pour la conciliation travail-vie privée?

Les récents changements aux systèmes économiques mondiaux engendrés par les percées technologiques et la libéralisation du commerce ont favorisé l'émergence de formes de travail et de relations d'emploi souples et précaires. Bien qu'ils aient favorisé la participation des femmes au marché du travail, ces nouveaux systèmes, parmi lesquels le travail autonome, ont aussi favorisé l'émergence de conditions de travail atypiques caractérisées par une grande

insécurité et peu de droits ou d'avantages sociaux pour les travailleurs.

Perçu comme un moteur dynamique du secteur privé au Canada, le travail autonome s'est beaucoup développé au cours de la dernière décennie, particulièrement dans les entreprises dirigées par des femmes. Selon les données du Recensement du Canada de 2001, le nombre de femmes entrepreneures a augmenté de 8 p. 100 entre 1996 et 2001, comparativement à 0,6 p. 100 pour les hommes. De plus, elles représentent 34 p. 100 de tous les travailleurs autonomes au Canada, comparativement à 31 p. 100 en 1990 (Statistique Canada, 2003).

Les travailleuses autonomes possèdent près de la moitié des petites et moyennes entreprises, et le taux de lancements d'entreprises dirigées par des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes. On retrouve généralement ces femmes dans les secteurs de la prestation de soins ou de services (p. ex., les services de traiteur ou de cuisine, le travail administratif ou la tenue de livres). Ces femmes travaillent généralement à temps partiel, depuis leur domicile et à leur compte. Beaucoup choisissent ce type d'entreprise parce qu'il leur offre des heures de travail flexibles et la possibilité de s'occuper des enfants et de la famille (Statistique Canada, 2003).

La majorité des travailleuses autonomes ne bénéficient pas d'un filet de protection sociale. N'ayant pas accès à des régimes de pension ou à des avantages payés comme des congés parentaux ou de maternité, leur bien-être et leur indépendance économique sont menacés. Elles souffrent en plus d'un manque d'accès à des services de garde de qualité, ont un faible revenu annuel et doivent répondre à des exigences de travail et familiales parfois incompatibles[5]. Environ 54 p. 100 des mères au travail rapportent des conflits moyennement importants ou importants entre le travail et la vie familiale, comparativement à 47 p. 100 des pères (CFC, 2005). Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'affirmer qu'elles se sentent très stressées et qu'elles manquent de temps (Lindsay et coll., 2004).

Même lorsqu'elles ont un travail rémunéré, les femmes continuent de s'acquitter de la majeure partie des travaux domestiques en plus d'autres formes de travail non rémunéré, comme la garde des enfants (Lindsay et coll., 2004), ce qui explique en partie les revenus relativement peu élevés des travailleuses autonomes par rapport aux hommes. Certains programmes gouvernementaux reconnaissent et soutiennent les services de garde assurés par des femmes. Cependant, de nombreuses organisations non gouvernementales jugent ces programmes inadéquats et inaccessibles (Yalnizyan, 2005).

Malgré l'existence de programmes gouvernementaux de soutien aux petites entreprises et à l'entrepreneuriat des femmes, celles qui sont propriétaires d'entreprise font face à de nombreux défis. Une étude de la situation de 168 travailleuses autonomes au pays révèle que la plupart d'entre elles ont de la difficulté à s'absenter du travail pour cause de maladie, pour prendre soin d'un membre de la famille ou prendre un congé parental ou de maternité. Les raisons les plus fréquemment invoquées incluent l'impossibilité de trouver un remplaçant, la perte de revenus ou de clients et une baisse de visibilité (Rooney et coll., 2003).

Beaucoup de travailleuses autonomes, plus particulièrement celles à faible revenu ou faisant partie d'autres groupes vulnérables (comme celles qui lancent une entreprise ou ont des problèmes de santé) affirment ne pas être en mesure de mettre suffisamment d'argent de côté pour prendre un congé de maladie ou de maternité, s'absenter en raison d'obligations familiales, se prendre une assurance médicale ou commerciale, ou accéder à du financement d'affaires (Rooney et coll., 2003). Ainsi, leur sécurité financière est menacée lorsque leurs revenus sont interrompus en raison de l'arrivée d'un enfant ou pour des raisons de santé personnelle ou familiale. Une étude publiée par Statistique Canada démontre qu'une travailleuse autonome sur trois a repris le travail moins de deux mois après l'arrivée d'un enfant, contre à peine 5 p. 100 des salariées (Statistique Canada, 2004).

Les défis des travailleuses autonomes sont encore plus grands en milieu rural. En plus de la rareté des occasions d'emploi, de l'absence d'infrastructures de transport, de la difficulté d'accéder à de la formation, à des ordinateurs ou à d'autres technologies de l'information, elles subissent les conséquences financières de leur exclusion d'une foule de politiques sociales et économiques. Selon une étude sur la participation des femmes en milieu rural à la nouvelle économie en Nouvelle-Écosse, ces femmes n'ont pas accès aux prestations de formation, de maternité, de maladie, ou même aux prestations de compassion annoncées récemment (Manicom et coll., 2005).

Les mères monoparentales vivent une situation particulièrement difficile. Même lorsque leurs enfants sont jeunes, beaucoup travaillent à temps partiel ou acceptent des contrats à court terme dans l'espoir d'occuper un travail à temps plein quand leurs enfants fréquenteront l'école ou lorsqu'elles auront accès à des services de garde de qualité. Une étude portant sur la situation de 82 mères célibataires (d'un âge moyen de 32 ans et demi)

démontre que la difficulté d'accéder à des services de garde et des revenus d'emploi suffisants sont les deux principaux obstacles à l'obtention d'un emploi stable. En conséquence, il devient très difficile de choisir entre occuper un emploi et perdre des prestations offertes aux bénéficiaires de l'aide au revenu, p. ex., les soins médicaux ou dentaires, pour elles-mêmes et (ou) leurs enfants (Stephenson et Emery, 2003). De surcroît, bien qu'elles aspirent toujours à l'atteinte d'un équilibre travail-famille, ces femmes sont angoissées à l'idée de ne pouvoir y parvenir.

Les études confirment la complexité et la multiplicité des obstacles que rencontrent les travailleuses autonomes et démontrent l'échec des interventions gouvernementales à suffisamment réduire leur pauvreté et améliorer leur qualité de vie à tous les âges. Les femmes sont nettement désavantagées dans la quête d'une conciliation travail-vie privée.

## L'équilibre travail-famille : un rêve hors de portée pour les responsables de services de garde en milieu familial?

Les exploitants de services de garde en milieu familial sont responsables de l'éducation et des soins des enfants. Ils doivent à la fois faire prospérer leur petite entreprise et équiper et entretenir leur domicile afin de le rendre conforme aux normes de sécurité et d'hygiène en vigueur (Cox, 2005). Peu importe le modèle retenu pour la prestation de services de garde réglementés en milieu familial, la quasi-totalité des responsables sont considérées comme des travailleuses autonomes[6].

D'après les données du recensement de 2001, la quasi-totalité des 137 000 éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance au pays sont des femmes (Beach et coll., 2004). Près de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel et plus de 30 p. 100 travaillent à la maison. Les responsables qui choisissent d'offrir des services de garde en milieu familial le font d'abord et avant tout pour pouvoir s'occuper de leurs propres enfants (Cox, 2005).

*La majorité des travailleuses autonomes ne bénéficient pas d'un filet de protection sociale. N'ayant pas accès à des régimes de pension ou à des avantages payés comme des congés parentaux ou de maternité, leur bien-être et leur indépendance économique sont menacés.*

Si les services de garde sont essentiels à la conciliation travail-famille des parents, les responsables de ces services, elles, ont du mal à trouver cet équilibre. Elles reçoivent une faible rétribution relativement à leurs compétences et responsabilités, de bas salaires (en dessous de la moyenne nationale), ont beaucoup de travail et font de longues journées (les employées des services de garde à temps plein travaillent entre 40 et 45 heures par semaine). De plus, elles font face à des niveaux élevés d'insécurité d'emploi, des occasions d'avancement professionnel restreintes, des préoccupations de santé et de sécurité importantes et un statut d'emploi précaire. Par ailleurs, ces responsables ayant un statut d'entrepreneures indépendantes, elles ne sont pas admissibles aux prestations de congé parental, à l'assurance-emploi, aux prestations de santé et autres avantages sociaux prévus par la législation sur le travail comme le congé de maladie.

Les recherches de Cox (2005) attestent des conditions de travail difficiles des responsables de services de garde en milieu familial et des difficultés qu'elles rencontrent en raison de leur statut d'emploi, pour avoir accès au prestations de maternité ou parentales, aux prestations des Régimes de pensions du Canada (RPC) et au Régime de rentes du Québec (RRQ) et aux indemnités en cas d'accident de travail. Elles ont également des difficultés à s'assurer qu'elles respectent les différentes normes d'emploi[7].

Une analyse de l'admissibilité des responsables à différents avantages sociaux, tels que l'assurance-emploi, les pensions, l'équité salariale et de la protection accordée en vertu de législation du travail révèle que, d'un point de vue juridique, l'octroi de mesures de protection et d'avantages sociaux est lié à l'obtention d'un statut d'emploi salarié. Cela dit, à chaque fois que des responsables ont été reconnues comme employées salariées de l'agence à laquelle elles étaient affiliées, les autorités ont adopté des politiques modifiant leur statut pour en faire des « entrepreneures pseudo-indépendantes », évitant ainsi d'appliquer les principes de la législation sur le travail et l'emploi aux responsables de services de garde.

Dans ce contexte, les considérations liées à la qualité des services de garde (p. ex., la formation obligatoire, l'évaluation des responsables, les prêts d'équipement, les inspections régulières), de même que l'attention portée à l'amélioration des conditions de travail des responsables, les mesures de stabilisation du revenu, l'accès à des avantages sociaux ou un soutien personnel accru sont relégués au second rang.

En Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador, les responsables de services de garde ne sont pas considérées comme occupant un emploi assurable et n'ont pas droit aux prestations parentales ou de maternité. En Colombie-Britannique, elles sont exclues de la couverture d'indemnisation et des normes d'emploi en raison de leur statut d'entrepreneure indépendante et de leur affiliation à des agences ou des Centres de ressources et d'aiguillage. Même si elles y étaient admissibles, la plupart recevraient très peu d'avantages en raison de leur faible revenu. De plus, l'absence de législation proactive dans le domaine de l'équité salariale, de même que la difficulté de déterminer la notion de travail équivalent représentent autant d'obstacles à l'atteinte de l'équité salariale.

Au Québec, l'approche est différente. La majorité des responsables de services de garde en milieu familial sont sous l'autorité d'un Centre de la petite enfance (CPE) mais le projet de loi 8 du gouvernement proscrit l'établissement d'un lien d'emploi entre les CPE et les responsables, limitant ainsi leur accès aux avantages sociaux et aux mesures de protection de l'emploi prévues par la loi[8].

Dans le cadre législatif actuel, la notion d'admissibilité étend l'application des normes d'emploi et d'indemnisation des travailleurs à certaines responsables de services de garde. Cependant, cette définition pourrait être contestée si les clauses du projet de loi sont maintenues[9]. Le fait d'offrir des prestations parentales et de maternité aux travailleuses autonomes constitue un pas en avant. Il sera cependant limité par la capacité de ces travailleuses à contribuer aux différents régimes visés et par le fait que les prestations doivent s'autofinancer entièrement.

Dans les faits, interdire la création d'un lien employeur-employé empêche les responsables d'accéder à des prestations et à des mesures de protection de l'emploi. Si leurs conditions de travail ne s'améliorent pas, soutient Cox (2005), notamment au chapitre de l'accès aux prestations, certaines responsables pourraient décider de ne pas faire affaire avec des agences de services de garde, ce qui nuirait à la qualité des services de garde et d'éducation en bas âge. Le refus d'envisager l'application des principes de la législation du travail aux services de garde en milieu familial s'explique, selon elle, par les coûts anticipés de telles mesures.

L'utilisation du domicile comme lieu de travail nuit également à l'équilibre travail-famille. À la maison, la frontière entre la vie « privée » et « professionnelle » des travailleuses devient floue (Bernstein et coll., 2001). Et la confusion qui entoure le statut de travailleuse à la maison complexifie encore davantage l'application des lois et l'accès aux prestations.

Malgré l'aide qu'elles apportent aux autres, les responsables de services de garde en milieu familial œuvrant à domicile n'ont pas réussi à concilier elles-mêmes travail et famille.

*Malgré l'aide qu'elles apportent aux autres, les responsables de services de garde en milieu familial œuvrant à domicile n'ont pas réussi à concilier elles-mêmes travail et famille.*

## Options et pistes de solutions en matière de politiques

Toute analyse de la conciliation travail-vie privée doit tenir compte du fait que nous poursuivons deux trajectoires de vie – la carrière et la famille. Lorsque ces trajectoires se croisent, des conflits surgissent et les femmes souvent en paient le prix. Les politiques publiques ne seront efficaces que si elles permettent de réduire la fréquence de ces conflits et si elles aident vraiment les parents à concilier travail et famille à différentes étapes de leur vie, sans qu'ils ne soient trop pénalisés. Un succès en la matière aurait un impact majeur sur la qualité de vie des femmes et leur capacité à faire concurrence aux hommes sur le marché du travail.

L'élaboration de politiques favorisant la conciliation travail-vie privée des travailleuses autonomes présente des défis particuliers. Le régime d'assurance-emploi, les divers avantages et régimes de pension sont généralement conçus pour des travailleurs occupant des emplois typiques, de manière continue, et à long terme. Les travailleurs autonomes peuvent avoir de la difficulté à cumuler le nombre d'heures de travail nécessaires pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi, et leur revenu peut être trop faible pour qu'ils soient couverts par le Régime de pension du Canada (RPC). Conséquemment, afin d'améliorer la sécurité du revenu et l'accès aux prestations des travailleurs autonomes, Rooney et coll. (2003) suggèrent d'apporter les modifications suivantes à la *Loi sur l'assurance-emploi* : séparer les prestations parentales et de maternité des autres avantages sociaux; étendre la couverture des travailleurs autonomes aux prestations pour inclure le soin d'une personne à charge; augmenter le niveau de prestations et le plafond des revenus assurables;

enfin, fonder les critères d'admissibilité sur le revenu brut plutôt que sur un nombre d'heures travaillées. D'autres mesures pourraient inclure la réduction des pénalités pour les mères travaillant à temps partiel pendant la période où elles reçoivent des prestations de maternité ou des prestations parentales, l'amélioration de l'accès aux prestations d'invalidité à long terme et l'assimilation des dépenses de services de garde à des dépenses d'entreprises légitimes.

Le Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures (2003) a recommandé l'élargissement des programmes de sécurité sociale pour les femmes travailleuses autonomes, y compris les prestations d'assurance-emploi et les congés de maternité, l'augmentation de la déduction pour frais de garde d'enfant et l'admissibilité du total des frais de garde comme dépense d'entreprise.

Rooney et coll. (2003) ont étudié différentes options de maintien des revenus en cas de congé de maternité ou de congé parental, dont un plan volontaire réglementé et un plan d'épargne non imposable. La première option permettrait plus d'autonomie et de souplesse et réduirait la bureaucratie gouvernementale, mais risquerait de coûter cher et de diminuer les montants disponibles pour l'épargne en vue de la retraite. De plus, les travailleuses autonomes à faible revenu ou venant tout juste de lancer leur entreprise ne disposeraient pas des fonds nécessaires pour cotiser. La seconde option, qui semble plus prometteuse, permettrait aux travailleurs autonomes d'épargner un pourcentage fixe de leur revenu à l'avance et de le déposer dans un compte non imposable. Ils disposeraient ainsi de sommes d'argent durant les périodes d'interruption des affaires en raison de circonstances familiales (comme une grossesse ou la maladie) et pourraient transférer des fonds inutilisés dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER) à l'âge de 65 ans.

Dans le cas des travailleuses autonomes en milieu rural, Manicom et coll. (2005) avancent que les politiques sociales visant à soutenir l'accès des femmes à la nouvelle économie doivent également prendre en compte la qualité des services éducatifs et de garde, les inéquités du régime de soutien du revenu, la qualité des emplois créés, les avantages liés à l'emploi et la formation continue. Adopter une optique rurale dans l'élaboration de politiques se traduirait par des interventions qui répondent davantage aux besoins réels du monde rural.

Le modèle québécois, qui consiste à étendre les prestations parentales et de maternité aux travailleurs autonomes de même qu'à augmenter le niveau de prestations, pourrait être reproduit ailleurs sans incidence négative majeure sur le revenu. La mise en œuvre de ces mesures progressistes permettrait d'améliorer les conditions de travail des responsables dans plusieurs provinces et fournira de l'information précieuse sur leur faisabilité ainsi que sur divers enjeux de politiques.

De plus, Cox (2005) propose de recourir à la réglementation pour garantir aux responsables de services de garde et à ceux qui détiennent un emploi assurable l'accès aux prestations prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle recommande aussi d'étendre la protection en cas d'accident du travail à l'ensemble des responsables réglementées. D'autres recherches seront nécessaires pour identifier les différents mécanismes qui permettront d'étendre la couverture du régime d'assurance-emploi aux responsables de services de garde, d'adapter un modèle sectoriel de négociations collectives aux travailleurs autonomes et d'évaluer de manière rigoureuse les services de garde (Cox, 2005).

Les résultats des recherches démontrent que l'accès à des services de garde abordables et de qualité est essentiel à l'atteinte d'un meilleur équilibre travail-famille. Cependant, ce système ne peut être pleinement efficace sans une amélioration à long terme des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial et sans l'assurance de certains contrôles de la qualité des services offerts.

La structure des familles et de la main-d'œuvre, de même que leurs besoins, sont en constante évolution. Ils requièrent des politiques souples et adaptatives. Le succès de la promotion et du soutien de l'équilibre travail-vie privée sera largement tributaire, d'une part, de la capacité des politiques publiques à accroître le soutien collectif aux services de garde, conçus comme une responsabilité autant familiale que sociétale, et, d'autre part, à soutenir la création d'un marché du travail qui permette aux hommes comme aux femmes de partager équitablement les revenus et les tâches parentales.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

# Modèles fondés sur le genre
## La famille et le travail

**Roderic Beaujot**
**Université Western Ontario**

Sarah Fenstermaker Berk, dans son ouvrage *The Gender Factory* (1985), avance que les ménages et les familles sont de véritables « usines à genres » par la façon dont y sont réparties les tâches domestiques. Arlie Hochschild (1989) estime elle aussi que la famille joue un rôle non négligeable dans le maintien des différences entre les sexes. Dans la plupart des ménages qu'elle a étudiés, Hochschild a remarqué que les femmes assumaient une double charge de travail. Pourtant, 10 p. 100 de ces ménages consentaient des efforts conscients pour atteindre une répartition plus équitable du travail non rémunéré. Si la révolution des sexes implique les mêmes possibilités pour les femmes que pour les hommes, on peut dire que nous avons fait plus de chemin en dehors des ménages qu'à la maison. L'objectif des féministes a été de mener cette révolution à terme.

### Les changements normatifs

Dans les enquêtes que je réalise avec mes étudiants du premier cycle, à la question « Comment les tâches ménagères et la prise en charge des enfants devraient-elles être réparties dans un couple? », les personnes interrogées répondent presque unanimement « équitablement ». Pour beaucoup, les normes ont changé et le travail rémunéré et non rémunéré est davantage réparti sur une base de réciprocité.

Selon Scott Coltrane, dans *Gender in Families* (1998), de nombreux facteurs expliquent la participation accrue des hommes aux tâches domestiques. Premièrement, le salaire croissant des femmes, et sa part de plus en plus importante dans le revenu familial. Deuxièmement, les changements normatifs qui favorisent l'égalité et le partage, par opposition aux modèles familiaux fondés sur une division des revenus et du temps reflétant les différences entre les sexes. Troisièmement, les changements familiaux eux-mêmes, y compris les mariages tardifs, le concubinage et les seconds mariages de plus en plus fréquents, qui favorisent des modèles de division du travail différents. Aujourd'hui, les jeunes hommes savent que, pour avoir une relation, ils doivent assumer une part du fardeau, et il n'est pas rare que les femmes abandonnent des relations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur une répartition équitable des tâches.

Les modèles du mariage ont changé : Gary Becker (1981) considérait que la division du travail rémunéré et non rémunéré était efficace pour le couple et qu'une personne tout au plus partageait son temps entre le travail professionnel et le travail ménager. Depuis, beaucoup estiment que cette approche de la complémentarité des rôles reflète une perspective masculine de l'efficacité, ou y voient des objectifs plus importants dans une relation, comme la réciprocité et l'égalité, plutôt que l'efficacité. Valerie Oppenheimer (1988) met de l'avant la théorie du mariage « du début de carrière », selon laquelle les relations durables se créent une fois la carrière de chacun bien établie. Une fois que les deux membres d'un couple occupent un emploi, ils sont plus susceptibles de partager aussi le travail ménager. Christiane Bernier et ses collègues (1996) considèrent le travail rémunéré des femmes comme un atout contre leur exploitation par le travail domestique.

### Les modèles co-existants

Dans une étude américaine, Shelly Lundberg et Elaine Rose (1998) ont découvert qu'en moyenne, le temps de travail des femmes diminue après la naissance de leur premier-né, alors que le salaire moyen des hommes augmente. Chez les couples dont la femme interrompt sa carrière pour s'occuper des enfants, on observe

Roderic Beaujot est professeur de sociologie à l'Université Western Ontario. Il est le chercheur principal d'un réseau stratégique de recherche sur les changements démographiques et les politiques publiques.

une spécialisation plus importante dans les tâches à la suite d'une naissance, notamment une nouvelle répartition du temps entre le mari et la femme, et une baisse du salaire de l'épouse. Cependant, elles ont aussi remarqué l'émergence de tendances différentes. Lundberg et Rose ont mis en évidence des phénomènes très différents chez les couples dont la femme est restée sur le marché du travail. Dans ces cas de figure, le salaire de la mère ne diminuait pas après la naissance du premier-né, alors que les heures de travail du père diminuaient. En outre, l'écart salarial entre père et mère après la naissance du premier enfant n'était pas aussi remarquable parmi la cohorte des couples plus jeunes. La spécialisation importante dans les tâches à la suite d'une naissance s'applique donc moins à la jeune cohorte et au sous-groupe des couples dont la femme est restée sur le marché du travail. Alors que le modèle de la participation continue à la population active devient de plus en plus dominant, les auteures relèvent des tendances de répartition du temps entre les sexes convergentes et observent une diminution de l'écart salarial engendré par la condition parentale.

## Convergences et divergences

On relève une forte convergence dans les ratios emploi-population entre les sexes au Canada. Le ratio d'emploi diminue chez les hommes depuis 1981, alors que, pour les femmes, il augmente depuis 1971. Parmi les pays de l'OCDE, le Canada se distingue par l'importance des changements qu'il a connus entre 1960 et 1990 (Engelhardt et Prskawetz, 2004, p. 38). En 1960, le Canada faisait partie des pays dont le taux de participation des femmes à la population active (32 p. 100) était le plus faible, alors qu'en 2000, il figurait parmi les pays au taux le plus élevé, avec 71 p. 100 de travailleuses. En 2001, chez les 15 à 24 ans, le ratio emploi-population était le même pour les deux sexes (55 p. 100). Cependant, il subsistait un écart de 10 à 11 points de pourcentage dans la catégorie des 25 à 54 ans.

Si les tendances entre les sexes convergent, la condition parentale a toujours en moyenne des effets inverses et engendre des tendances divergentes dans le domaine de l'emploi. En 2001, chez les couples ayant des enfants de moins de six ans, 90,5 p. 100 des hommes travaillaient à temps plein contre 49,7 p. 100 des femmes (Beaujot et Ravanera, 2005).

*Aujourd'hui, les jeunes hommes savent que, pour avoir une relation, ils doivent assumer une part du fardeau, et il n'est pas rare que les femmes abandonnent des relations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur une répartition équitable des tâches.*

On observe des résultats semblables en ce qui a trait à la répartition du temps. Pour les gens en couple, par rapport aux célibataires, le travail non rémunéré augmente à la fois pour les femmes et les hommes, mais seul le travail rémunéré des hommes augmente (Beaujot et Liu, 2005). La présence des enfants creuse particulièrement l'écart entre les sexes relativement à la proportion de leur activité productive totale, au travail et à la maison. En 1998, par exemple, les hommes mariés de moins de 45 ans avec enfants consacraient environ 66 p. 100 de leur temps productif au travail, par opposition à 35 p. 100 des épouses de cette catégorie.

## Comment faire converger les tendances relatives au travail rémunéré entre les sexes?

Beaucoup de choses ont changé en dehors de la famille, mais il existe toujours des écarts importants dans la façon de diviser le travail ménager. Les normes semblent évoluer dans la bonne direction, mais, en moyenne, la condition parentale implique encore une répartition des tâches inégale. Il convient donc de réfléchir aux initiatives stratégiques qui favoriseraient une meilleure convergence.

### *Le congé parental*

Nous pourrions commencer par créer un congé parental égal, ou du moins par augmenter la partie du congé prise par les hommes. Allonger le congé de six mois à un an a permis aux femmes de profiter d'un plus long congé de maternité et a également fait augmenter la proportion d'hommes qui prennent un congé. Il semble que les pères soient plus enclins à prendre congé si les mères restent à la maison pendant huit mois et s'ils touchent des prestations complémentaires à celles de l'assurance-emploi. Pour aller plus loin, nous pourrions envisager d'augmenter le taux de remplacement dans le cas des congés parentaux et d'imposer un maximum de huit mois de congé par parent.

### *Subventions au travail à temps partiel*

C'est lorsque leurs enfants ont moins de trois ans que les parents cherchent particulièrement à réduire leur temps de travail. Pour le leur permettre, nous pourrions adopter des politiques qui considéteraient les travailleurs à temps partiel comme des travailleurs à temps plein, comme c'est le cas pour l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada. Ainsi, les règlements pourraient empêcher la discrimination exercée à l'égard du

travail à temps partiel sur le plan des salaires et des avantages sociaux. Nous pourrions même adopter des politiques comme celles de la Suède et accorder aux parents le droit de travailler à temps partiel lorsque leurs enfants sont jeunes, et celui de redevenir travailleurs à temps plein lorsqu'ils le souhaitent. En outre, il faudrait envisager de subventionner le travail à temps partiel des parents dont les enfants ont moins de trois ans. Pourquoi ne pas accorder à chaque parent un an de subventions par enfant?

## Éliminer le modèle du soutien de famille

Alors que nous faisons le choix d'une société dans laquelle les dépendances sont moins nombreuses et où les hommes et les femmes sont plus égaux, il convient de relever nos dispositions législatives qui sont encore fondées sur le modèle traditionnel du soutien de famille, telles que les prestations de veuvage, les prestations au conjoint, le partage de la rente et les déductions fiscales pour les conjoints à charge. Si ces dispositions sont un moyen d'aider les couples au sein desquels il existe des dépendances, elles découragent aussi les femmes et les hommes à s'émanciper financièrement.

Les Suédois, qui n'ont jamais connu le partage des rentes, ont éliminé les prestations de veuvage pour les gens mariés après 1989. Si l'on adopte de tels changements, il faudra protéger les droits acquis pour ceux et celles qui vivent encore selon le modèle du soutien de famille.

La déduction fiscale pour les conjoints à charge est justifiable lorsqu'un conjoint se retire du marché du travail pour s'occuper de ses jeunes enfants, mais dans toute autre circonstance, pourquoi encourager la dépendance par ce genre de mesure fiscale? Pour les chefs de famille monoparentale, nous avons déjà créé une déduction pour le premier-né équivalente aux mesures dont jouissent les couples mariés. Pourquoi ne pas appliquer cette mesure à tous les parents et leur proposer une déduction pour le premier enfant à charge plutôt que pour les conjoints à charge? Évidemment, ce changement ne profiterait qu'aux familles biparentales, et je propose donc que les familles monoparentales touchent le double des prestations.

## Conclusion

La difficulté de concilier travail et vie privée découle du fait que des changements dans certains domaines n'ont pas toujours été accompagnés de changements dans d'autres. Peter McDonald (2000) laisse entendre que la fécondité est particulièrement faible dans les sociétés où les femmes ont les mêmes conditions d'accès à l'éducation et les mêmes perspectives d'emploi que les hommes, mais où elles assument une proportion excessive du travail ménager. Livia Olah (2003) observe, par exemple, que les Suédoises sont plus susceptibles d'avoir un deuxième enfant si leur mari a pris un congé parental après la naissance du premier. Eva Bernhardt (2005) avance que, si la fécondité est aussi faible, c'est en partie parce que la révolution des sexes est encore inachevée. Les normes évoluent et tendent à favoriser une plus grande symétrie dans le partage du travail et il nous faut adopter d'autres changements pour encourager un meilleur partage du fardeau familial.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.rechercheapolitique.gc.ca>.*

**SIGNET**

### Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale

Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (« RQAP ») est entré en vigueur le 1er janvier 2006. Le RQAP prévoit le versement d'une prestation financière à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

Deux conditions précises doivent être respectées pour recevoir des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. La naissance ou l'adoption doit survenir le 1er janvier 2006. Après cette date et ensuite, aucune prestation en vertu du régime fédéral de l'assurance emploi ne doit être versée.

Le RQAP offre aux parents le choix entre un régime de base (plus long mais moins payant) et un régime particulier (plus court et plus payant).

**Régime de base**

- Les prestations pour le congé de maternité sont de 18 semaines et de 5 semaines pour le congé de paternité, au taux de 70 % du revenu hebdomadaire moyen dans les deux cas.
- Le congé parental est compensé financièrement pendant 7 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %. Avec cette option, une mère peut recevoir des prestations au plus durant 50 semaines.
- Le congé d'adoption partageable entre les parents est de 12 semaines à 70 % et de 25 semaines à 55 %.

**Régime spécifique**

- Les prestations pour le congé de maternité est de 15 semaines et de 3 semaines pour le congé de paternité, au taux de 75 % du revenu hebdomadaire moyen dans les deux cas.
- Le congé parental est compensé financièrement pendant 25 semaines à 75 %. Par exemple, une mère peut recevoir des prestations au plus durant 40 semaines.
- Le congé d'adoption partageable entre les parents est de 28 semaines à 75 %.

**De plus**

- Le RQAP abolit le délai de carence actuel de 2 semaines d'attente dès le début du congé. De plus, le revenu maximal assurable passera de 39 000 $ à 57 500 $.
- Il admet un revenu assurable de 2000 $ (plutôt que 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines).
- Le nouveau régime québécois donne droit aux pères à un congé de paternité de 3 ou 5 semaines avec prestations, non transférable à la mère.
- Les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes devront cotiser au régime.

Source : <www.rqap.gouv.qc.ca>.

# Les aidants naturels
# Concilier responsabilités professionnelles et personnelles

**Roman Habtu**
**et**
**Andrija Popovic**
**Ressources humaines et Développement social**

Roman Habtu est analyste principal de la politique et Andrija Popovic, analyste du Groupe de recherche sur les politiques sociale à Ressources humaines et Développement social[1].

## Introduction

Historiquement, c'est la famille, et plus tard avec l'aide des établissements de soins, qui s'est occupée de ses aînés. Il se pourrait bien toutefois que, compte tenu des tendances démographiques et sociales, cette tâche se fasse plus difficile. Aujourd'hui, les familles canadiennes sont plus petites et les femmes, qui traditionnellement dispensent les soins, ont pour la plupart un emploi rémunéré[2]. En même temps, le vieillissement de la population et l'accroissement de l'espérance de vie donnent à penser que les personnes âgées ayant une incapacité vont représenter un segment de plus en plus grand de la population[3]. La charge imposée aux aidants naturels pourrait donc s'intensifier à un moment de leur vie où ils sont moins en mesure d'apporter une aide. À cela s'ajoute le recul des soins en établissement par rapport aux soins assurés par la famille (Ward-Griffin et Marshall, 2003; Wiles, 2003)[4]. Tous ces facteurs laissent supposer que les familles ont de plus en plus d'obligations en matière de prestation de soins et, par conséquent, que certains Canadiens ont du mal à trouver un équilibre entre ces obligations et leurs responsabilités professionnelles, d'où la priorité accordée aux familles et aux aidants naturels dans le discours du Trône de 2004, dans lequel le gouvernement « reconnaît le rôle essentiel des Canadiens et des Canadiennes qui s'occupent de parents âgés ou invalides ou de personnes lourdement handicapées ».

L'Enquête sociale générale (ESG) de 2002 de Statistique Canada nous fournit les données les plus récentes au sujet des aidants de 45 ans et plus. D'après cette enquête, plus de 40 % des soins prodigués aux aînés l'ont été par des aidants naturels de 45 ans et plus[5]. Si on trouve des aidants dans tous les groupes d'âge, les études menées au Canada et à l'étranger nous révèlent qu'il s'agit ici du groupe d'âge le plus susceptible de fournir des soins aux personnes âgées. Ainsi, une étude menée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) nous apprend que les obligations en matière d'aide informelle reviennent surtout à la population de 40 ans et plus (Hoskins, 1996). L'ESG de 1996 a également démontré qu'une légère majorité des personnes qui s'occupaient d'aînés au Canada étaient âgées d'au moins 45 ans, la moyenne étant de 46 ans chez les femmes et de 44 ans chez les hommes (Keating *et al.*, 1999).

Nous utilisons les données de l'ESG de 2002 pour examiner diverses questions liées à la situation des travailleurs canadiens qui doivent prodiguer des soins à des personnes âgées. Dans la première partie de l'article, nous étudions les caractéristiques des aidants naturels qui ont un emploi rémunéré, puis abordons les conséquences de cette aide sur leur emploi, leur situation financière et leurs activités sociales. Dans la partie suivante, nous nous attardons aux mesures dont les aidants ont dit avoir besoin pour mieux concilier toutes leurs autres responsabilités et les soins fournis à une personne âgée, avant de nous pencher sur le cas particulier des aidants qui travaillent et ont des enfants de moins de 18 ans à la maison (c.-à-d. la génération « sandwich »). Enfin, nous terminons par les principaux résultats de la recherche et les questions stratégiques qu'ils soulèvent.

## Caractéristiques des aidants naturels

Plus de 1,7 million de Canadiens de 45 à 64 ans, soit plus de un sur cinq, prodiguaient des soins non professionnels à des personnes âgées ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité. Sur ce nombre, 1,2 million avaient un emploi rémunéré. Ils étaient, en majorité, dans leurs années d'activité les plus intenses (45 à 54 ans), mariés et résidents d'une région urbaine. Un sur cinq avait au moins un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison (tableau 1).

**TABLEAU 1**
**Caractéristiques des aidants naturels**

| | Avec emploi rémunéré | Sans emploi rémunéré |
|---|---|---|
| **Tous les aidants naturels de 45 à 64 ans** | (En milliers) 1 213 | (En milliers) 507 |
| | **Pourcentage*** | **Pourcentage*** |
| **Âge** | | |
| 45 à 54 ans | 70,5 | 36,7 |
| 55 à 64 ans | 29,5 | 63,3 |
| Total | 100 | 100 |
| **Sexe** | | |
| Hommes | 54,3 | 38,0 |
| Femmes | 45,7 | 62,1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Situation de famille** | | |
| Marié | 78,4 | 77,0 |
| Célibataire | 21,3 | 23,1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Niveau de scolarité** | | |
| Diplôme universitaire | 26,3 | 21,5 |
| Études postsecondaires | 45,4 | 39,8 |
| Dipl. d'études second. ou moins | 28,2 | 38,1 |
| Total | 100 | 100 |
| **Région** | | |
| Urbaine | 75,4 | 74,5 |
| Rurale | 24,6 | 25,5 |
| Total | 100 | 100 |
| **Présence d'enfants** | | |
| Plus jeune enfant moins de 18 ans | 25,2 | 13,8 |
| Sans enfant de moins de 18 ans | 74,8 | 86,4 |
| Total | 100 | 100 |
| **Emploi** | | |
| Temps plein | 90,7 | s.o. |
| Temps partiel | 9,3 | s.o. |
| Total | 100 | s.o. |
| **Revenu du ménage** | | |
| Moins de 40 000 $ | 14,1 | 36,6 |
| 40 000 $ à 60 000 $ | 19,6 | 20,9 |
| 60 000 $ à 80 000 $ | 17,3 | 9,5 |
| 80 000 $ et plus | 36,7 | 14,2 |
| Non disponible | 12,4 | 18,8 |
| Total | 100 | 100 |

* La somme ne correspond pas toujours à 100 en raison des cas de non-réponse.
s.o. = sans objet

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

Les aidants n'ayant pas d'emploi rémunéré sont en général plus âgés, plus de trois sur cinq approchant l'âge « habituel » de la retraite (55 à 64 ans). Si la plupart d'entre eux étaient mariés, un nombre proportionnellement moins élevé avaient un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison, ce qui laisse supposer que ce sont surtout des personnes ayant un emploi rémunéré qui doivent s'occuper en même temps de personnes âgées et d'enfants.

Les hommes (23,5 %) et les femmes (23,9 %) sont presque aussi nombreux les uns que les autres à s'occuper de personnes âgées. Si les hommes représentaient un peu plus de la moitié des aidants ayant un emploi (54,3 %), le groupe d'aidants sans emploi rémunéré était par contre constitué majoritairement de femmes (62,1 %), ce qui suggère que pour certains ménages de ce groupe d'âge, l'homme demeure le soutien de famille. La plupart des aidants naturels sans emploi rémunéré étaient mariés; ils n'avaient peut-être donc pas à travailler à l'extérieur. Cette question doit toutefois être approfondie.

## Le revenu du ménage des aidants naturels ayant un emploi rémunéré est relativement élevé

Chez les aidants naturels ayant un travail rémunéré, un sur sept a un revenu familial inférieur à 40 000 $, alors que dans plus du tiers des cas, ce revenu est d'au moins 80 000 $ par année. En revanche, plus du tiers des aidants sans emploi rémunéré ont un revenu familial de moins de 40 000 $ par année et un sur sept seulement d'au moins 80 000 $. Cet écart important entre les deux groupes peut être attribuable aux différences relatives à leur situation sur le marché du travail. D'autres facteurs tels que le nombre d'heures de travail des aidants naturels ayant un emploi rémunéré, leur niveau de scolarité et l'activité de leur conjoint sur le marché du travail semblent également contribuer à ces différences.

D'abord, une grande majorité des hommes et femmes ayant un emploi rémunéré qui s'occupent d'une personne âgée ont un emploi à temps plein. Ensuite, un nombre proportionnellement plus élevé de ceux qui ont un emploi rémunéré ont au moins un certain nombre d'années d'études postsecondaires (71,7 %), quoique la proportion des personnes sans emploi rémunéré possédant le même niveau de scolarité est également assez élevée (61,3 %). Enfin, bien que la majorité des aidants (avec ou sans emploi rémunéré) soient mariés, ceux ayant un emploi rémunéré provenaient d'une famille où les deux conjoints travaillent. Près de sept hommes sur dix (68,3 %) ayant un travail rémunéré indiquent que leur conjointe a également un travail rémunéré, tandis qu'une proportion encore plus élevée (82,2 %) des femmes ayant un emploi indiquent que leur conjoint travaille (tableau 2). La majorité des conjoints travaillent également à temps plein et une forte proportion d'entre eux ont au moins un certain nombre d'années d'études postsecondaires (données non présentées). Ensemble, ces facteurs pourraient contribuer à expliquer le revenu familial relativement élevé des aidants ayant un emploi dans les familles à deux revenus. Il importe toutefois de souligner que si le revenu familial est un indicateur important du bienêtre, l'effet de facteurs tels que la taille de la famille et la région de résidence est également important et devra être approfondi.

## Qui prodigue le plus de soins informels?

Comme nous l'avons mentionné, la majorité des hommes et des femmes qui s'occupent de personnes âgées travaillent à temps plein; il est donc possible qu'il leur soit difficile de concilier travail et prestation de soins. Chez ce groupe, les femmes consacrent un plus grand nombre d'heures à la prestation de soins que les hommes. Si les femmes fournissent en moyenne 26 heures de soins par mois, les hommes n'y consacrent que 15 heures seulement, ce qui est probablement attribuable au fait que les hommes et les femmes n'apportent pas le même genre d'aide[6]. Il semblerait que les femmes consacrent un plus grand nombre d'heures à la prestation de soins personnels et à d'autres activités à l'intérieur de la maison, comme la préparation des repas et les tâches ménagères, soit les tâches qui doivent en général être accomplies de façon régulière (18 heures à des activités à l'intérieur de la maison comparativement à 5,3 chez les hommes). Les hommes sont plus susceptibles de contribuer à des activités à l'extérieur de la maison, comme l'entretien de la maison ou de la cour et le transport, qui sont peutêtre moins fréquentes (graphique 1).

**TABLEAU 2**
**Aidants ayant un emploi rémunéré et activité du conjoint**

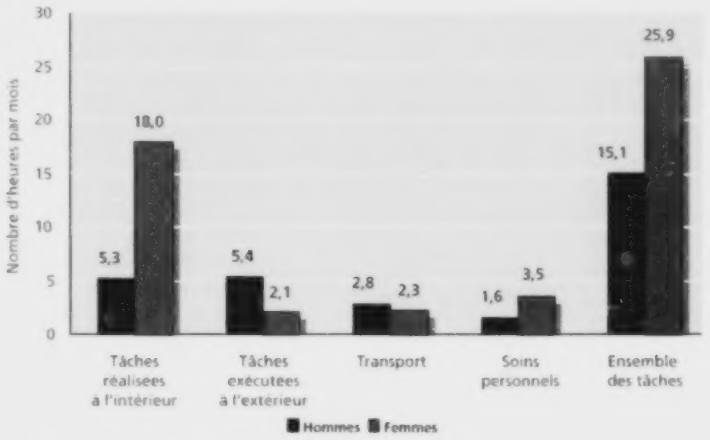
| Activité du conjoint | Hommes | | Femmes | |
|---|---|---|---|---|
| | (En milliers) | Pourcentage | (En milliers) | Pourcentage |
| Emploi rémunéré | 373 | 68,3 | 333 | 82,2 |
| Sans emploi rémunéré | 173 | 31,7 | 72 | 17,8 |
| Total | 546 | 100 | 405 | 100 |

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002

## Conséquences de la prestation de soins sur l'emploi et la situation financière

S'occuper des autres est une responsabilité qui fait partie intégrante de notre tissu social; les Canadiens en retirent en général une grande satisfaction. Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la grande majorité des hommes et des femmes considèrent qu'en prodiguant des soins à

**GRAPHIQUE 1**
**Temps moyen consacré à diverses tâches**




Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002

**TABLEAU 3**
**Conséquences de la prestation de soins**

| | Tous les aidants ayant un emploi rémunéré (en milliers) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Tous | Hommes | Femmes | 45 à 54 ans | 55 à 64 ans |
| | 1 213 | 658 | 555 | 855 | 358 |
| | Conséquences sur l'emploi et la situation financière (pourcentage) | | | | |
| | Tous | Hommes | Femmes | 45 à 54 ans | 55 à 64 ans |
| Dépenses supplémentaires | 37,9 | 35,3 | 41,1 | 38,6 | 36,0 |
| Diminution du nombre d'heures de travail | 16,2 | 12,8 | 20,2 | 17,3 | 13,7 |
| Changement de l'horaire de travail | 20,4 | 14,9 | 27,0 | 21,3 | 18,7 |
| Diminution du revenu | 8,9 | 7,4 | 10,6 | 9,2 | *8,1 |
| | Conséquences sur les activités sociales et la personne (pourcentage) | | | | |
| | Tous | Hommes | Femmes | 45 à 54 ans | 55 à 64 ans |
| Activités sociales | 30,2 | 27,8 | 33,0 | 35,1 | 31,0 |
| Projets de vacances modifiés | 23,7 | 19,9 | 28,3 | 24,2 | 22,3 |
| Effet sur le sommeil | 13,8 | 10,2 | 18,2 | 15,8 | *9,2 |
| Effet sur la santé | 11,7 | 6,1 | 18,4 | 12,9 | *9,2 |

*La taille de l'échantillon étant petite, à utiliser avec prudence.
La somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100 en raison de la possibilité de multiples réponses.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

des personnes âgées, ils rendent un peu de ce qu'ils ont reçu (Cranswick, 2003). Comme un nombre proportionnellement plus élevé de Canadiens travaillent un plus grand nombre d'heures que par le passé, concilier prestation de soins et travail devient de plus en plus complexe pour les aidants qui ont un emploi rémunéré[7].

La nécessité de concilier ces obligations se répercute sur les heures de travail et le revenu. Qui plus est, près de deux aidants sur cinq ayant un emploi rémunéré indiquent avoir dû assumer des dépenses supplémentaires en rapport avec la prestation de soins (tableau 3). Plus d'un aidant sur cinq a modifié son horaire de travail pour pouvoir s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de la prestation de soins et plus d'un sur six a diminué ses heures de travail.

Bien qu'il y ait autant d'hommes que de femmes qui prodiguent des soins, ce sont les femmes qui apportent le plus de changements à leur emploi du temps. Elles sont plus susceptibles que les hommes de modifier leur horaire de travail (27,0 % par rapport à 14,9 %) et de diminuer leur nombre d'heures de travail (20,2 % par rapport à 12,8 %). Elles sont en outre plus nombreuses à signaler une diminution de leur revenu (10,6 % par rapport à 7,4 %); peut-être est-ce en raison du nombre d'heures plus élevé qu'elles consacrent à la prestation de soins. Ces constatations concordent avec les résultats d'une étude qui révèle que les femmes qui dispensent des soins personnels font face à des coûts plus élevés sur les plans des dépenses supplémentaires, de l'emploi à court terme et de la carrière à long terme (Gottlieb *et al.*, 1994). Il est possible que les changements apportés découlent aussi des autres pressions auxquelles font face les femmes sur le plan des soins aux enfants (voir la génération « sandwich »).

## Conséquences de la prestation de soins sur les plans social et personnel

La prestation de soins ne se répercute pas simplement sur la situation financière et le travail, elle peut également avoir un effet négatif sur les activités sociales et le bienêtre des aidants. Ainsi, plus de trois aidants sur dix ayant un emploi indiquent avoir dû apporter des changements à leurs activités sociales pour pouvoir prodiguer des soins. Près d'un sur quatre a changé des projets de vacances et au moins un sur dix signale des effets sur son sommeil et sa santé. Ces résultats nous montrent qu'une proportion considérable de travailleurs canadiens ont de la difficulté à trouver un équilibre entre les exigences de leur vie personnelle et les obligations découlant de la prestation de soins aux personnes âgées.

Proportionnellement, plus de femmes rapportent des conséquences personnelles et sur les activités sociales. Ces dernières sont plus susceptibles d'avoir modifié leurs activités sociales (33,0 % comparativement à 27,8 % chez les hommes), de même que leurs projets de vacances (28,3 % comparativement à 19,9 %). Côté santé, près d'une femme sur cinq ayant un emploi indique que la prestation de soins a des répercussions sur son sommeil et sa santé. Chez les hommes, ces pourcentages sont moins élevés, soit 10,2 % pour le sommeil et 6,1 % pour la santé. Il est fort probable que cet écart soit lié au type de soins fournis et au nombre d'heures relativement plus élevé que consacrent les femmes à la prestation de soins. Cet

écart est également lié aux rôles qui sont assignés à chacun des sexes. Généralement, les hommes aident dans les tâches telles que l'entretien ménager et la gestion financière, alors que les femmes s'occupent de « fournir des soins personnels directs » qui, vraisemblablement, occasionnent davantage de pressions (Brody, 2004).

Malgré ces conséquences, tant les hommes que les femmes indiquent que s'occuper des aînés renforce les liens entre les générations (61 % des hommes et des femmes qui prodiguent des soins) et leur permet de rendre un peu de ce que la vie leur a donné (60 % des hommes et des femmes). En fait, 20,6 % des hommes et 22,2 % des femmes pensent qu'ils devraient en faire plus. On peut donc en déduire que les aidants ayant un emploi rémunéré acceptent leurs responsabilités, et ce, malgré les conséquences.

## Les conséquences sur la situation financière et les activités sociales sont légèrement plus grandes chez les travailleurs d'âge intermédiaire

Selon l'Enquête sociale générale de 2002, les aidants d'âge intermédiaire (45 à 54 ans) et ceux qui approchent l'âge habituel de la retraite (55 à 64 ans) indiquent que la prestation de soins a eu une incidence sur le plan financier ou personnel. Un pourcentage légèrement plus élevé de travailleurs d'âge intermédiaire signalent avoir dû engager des dépenses supplémentaires liées à la prestation de soins. Les personnes de ce groupe d'âge sont également plus susceptibles d'avoir fait face à une perte de revenu, réduit leurs heures de travail et modifié leur horaire de travail. Elles sont en outre plus susceptibles de modifier leurs activités sociales et leurs projets de vacances et de constater des effets sur leurs habitudes de sommeil et leur santé.

## Prestation de soins et décisions en matière de retraite

L'Enquête sociale générale de 2002 aborde la question des raisons du départ à la retraite auprès de tous les répondants (45 ans et plus). L'une des questions de l'ESG vise à déterminer si la prestation de soins à un membre de la famille est un motif de départ à la retraite. En réponse à cette question, 10 % des personnes de 45 ans et plus indiquent qu'elles ont pris leur retraite pour s'occuper d'un membre de la famille. Il y a deux fois plus de femmes que d'hommes dans ce groupe (14,3 % comparativement à 6,0 %)[8]. Il y a toutefois lieu d'interpréter ces résultats avec prudence. Il peut s'avérer que les répondants passent ensuite au travail autonome ou à un autre emploi. Les résultats de l'ESG révèlent en outre que 6 % des hommes et des femmes auraient continué de travailler au moment de leur premier départ à la retraite s'ils avaient pu trouver un moyen adéquat d'assurer les soins nécessaires. Il serait donc utile de pousser les recherches sur les conséquences des interruptions de l'emploi ou d'un départ à la retraite anticipé en raison de la prestation de soins à des personnes âgées[9].

Une étude sur le profil des gains selon l'âge démontre que c'est dans la quarantaine que les hommes touchent leur revenu maximal (Saint-Pierre, 1996)[10]. Les responsabilités en matière de prestation de soins pourraient donc mettre en péril le revenu et les contributions à l'épargne-retraite des aidants d'âge intermédiaire puisque c'est là la période où leur potentiel de gains est le plus élevé. La mesure dans laquelle la prestation de soins se répercute sur la disponibilité de main-d'œuvre ou réduit les gains au cours de la vie est toutefois un sujet qui devrait faire l'objet d'autres travaux de recherche (voir Prestation de soins et décisions en matière de retraite).

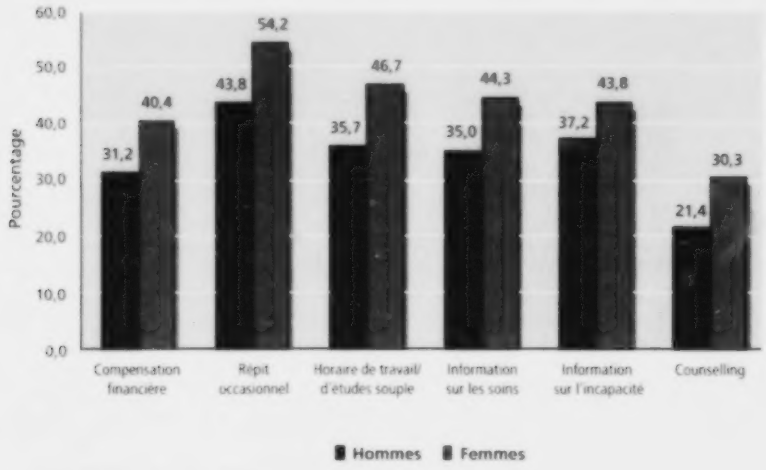
## Les aidants naturels aiment avoir un répit de temps à autre

Il semble que les aidants qui ont un emploi rémunéré aimeraient particulièrement avoir des périodes de répit. Plus de la moitié des femmes et plus de deux hommes sur cinq indiquent qu'un répit de temps en temps ou le partage des responsabilités les aiderait à s'acquitter de leurs obligations en matière de soins informels (graphique 2)[11]. De plus, près de la moitié des femmes et plus de trois hommes sur dix aimeraient un horaire de travail plus souple, ce qui fait ressortir l'importance de la souplesse des modalités de travail dans la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles.

L'information est un autre facteur jugé important par les aidants canadiens. Plus de deux hommes sur cinq et d'une femme sur trois mentionnent qu'ils aimeraient avoir de l'information sur la nature des maladies et des incapacités de longue durée de la personne qui reçoit les soins. Un peu plus d'un homme sur trois et plus de deux femmes sur cinq indiquent qu'une compensation financière serait utile. Il est donc possible que le revenu ne suffise pas à couvrir les dépenses supplémentaires que doivent engager certains aidants ayant un travail rémunéré[12].

Si certains aidants aimeraient avoir une compensation financière, il semblerait qu'un plus grand nombre d'entre eux préféreraient un répit de temps en temps et des horaires de travail ou d'études plus souples. Il importe également de souligner que, dans toutes les catégories, un plus grand nombre de femmes que d'hommes indiquent avoir besoin d'aide. Il y aurait donc

**GRAPHIQUE 2**
**Mesures qui faciliteraient la prestation de soins**




Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

lieu de se pencher sur les différences entre les sexes à l'égard de la prestation de soins. Il sera ainsi plus facile de déterminer quelles sont les meilleures mesures à adopter pour aider les Canadiens à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

## Répercussions pour les politiques

Les résultats de la recherche indiquent que la prestation de soins crée des contraintes financières et des contraintes de temps pour les aidants qui ont un travail. Les contraintes financières sont plus marquées chez les membres de la génération sandwich que chez les aidants qui n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans à la maison, probablement parce qu'ils doivent aussi s'occuper des enfants. Par conséquent, les membres de la génération sandwich sont proportionnellement plus nombreux à souhaiter une compensation financière.

Globalement, les aidants naturels qui ont un emploi estiment qu'un répit de temps à autre, des horaires de travail souples et de l'information sont les mesures qui leur faciliteraient le plus la tâche. On peut donc en déduire que des services de relève assurant un certain répit de la prestation de soins, des modalités de travail flexibles et une information facilement accessible contribueraient beaucoup à aider les personnes qui prodiguent des soins à un membre de la famille ou à un ami âgé alors qu'elles ont également un emploi rémunéré.

L'élaboration de mesures adéquates exige que l'on détermine quels sont les groupes de la population qui risquent de mettre en péril leur revenu ou leur bien-être parce qu'ils fournissent des soins à des personnes âgées. Une étude récente fondée sur l'ESG de 2002 montre lesquels parmi les aidants ayant un emploi rémunéré sont les plus susceptibles d'être à risque (Hidden Costs Invisible Contributions, 2005). Les personnes qui dispensent des soins personnels, s'occupent de plus d'une personne âgée faisant partie de la famille immédiate ou vivent avec la personne qui reçoit les soins sont susceptibles de modifier leur horaire de travail ou de diminuer leurs heures de travail. Les résultats s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, bien que le risque soit plus grand chez les femmes puisque ces dernières sont plus susceptibles de fournir des soins personnels, un facteur de risque à l'égard de l'horaire de travail. Les changements apportés par les aidants risquent de diminuer leurs gains et, par conséquent, leur revenu actuel et leur revenu à la retraite. Ces effets à court et à long terme nous aident à déterminer quels groupes parmi les aidants ayant un travail rémunéré sont à risque. Il importera également de s'attarder aux aidants (avec ou sans emploi rémunéré) en âge de travailler qui risquent de réduire leur revenu actuel et futur parce qu'ils doivent prodiguer des soins à une personne âgée.

Les données disponibles ne permettent pas à elles seules d'élaborer des mesures exhaustives adéquates pour la population en âge de travailler. Ainsi, les conséquences de la prestation de soins pour cette population ne peuvent être établies au moyen des données actuelles puisque ces dernières ne portent que sur les aidants âgés de 45 ans et plus. Comme les gens attendent plus longtemps qu'avant pour avoir des enfants et vivent plus longtemps, il est fort probable que des personnes de moins de 45 ans se retrouvent devant l'obligation de s'occuper à la fois de personnes âgées et de jeunes enfants. Ces personnes sont également appelées à remplacer les baby-boomers sur le marché du travail, ce qui signifie probablement qu'un plus grand nombre d'entre elles travailleront en même temps qu'elles s'occuperont de leurs enfants et de membres âgés de leur famille. Il faudra donc disposer de renseignements englobant les aidants en âge de travailler en général pour pouvoir élaborer des mesures exhaustives et utiles. Les mesures d'aide signalées par les personnes de 45 ans et plus nous offrent, en attendant, quelques pistes de travail.

## Les membres de la génération « sandwich » ayant un travail rémunéré

L'expression *génération sandwich* désigne les personnes qui doivent s'occuper à la fois de personnes âgées et de leurs enfants. Selon l'ESG de 2002, la génération sandwich – définie ici comme les Canadiens de 45 à 64 ans qui fournissent des soins informels à une personne âgée et ont des enfants (de moins de 18 ans) à la maison – représente un peu plus d'un aidant naturel sur quatre ayant un travail rémunéré. Cette génération est constituée d'hommes à plus de 50 %. Si ces chiffres peuvent sembler un peu étonnants à première vue, ils s'expliquent par le fait que les femmes ont tendance à être plus jeunes lorsque les enfants arrivent. Lorsque ces dernières atteignent l'âge de 45 ans, la probabilité que leurs enfants soient déjà de jeunes adultes et aient quitté la maison est plus forte.

On a posé des questions aux répondants pour déterminer les conséquences de la prestation des soins sur l'emploi, la situation financière et les activités sociales.[13] Les dépenses supplémentaires constituent la conséquence citée le plus fréquemment par les travailleurs canadiens de la génération sandwich. Près de deux personnes sur cinq dans ce groupe indiquent avoir dû assumer des dépenses supplémentaires en raison de la prestation de soins. Environ 20 % signalent un changement de leur horaire de travail, mais seulement 17 % une diminution du nombre d'heures travaillées et 13 % une diminution du revenu. Même si les dépenses supplémentaires constituent une préoccupation, la majorité des aidants ne voient pas diminuer leur revenu. Cela laisse supposer que certaines familles canadiennes arrivent à trouver des arrangements financiers qui leur évitent de voir baisser leur revenu. Ainsi, les aidants naturels peuvent s'organiser pour que l'un des conjoints continue de travailler de manière à ce que le revenu de la famille ne soit pas trop touché. Cette explication est très plausible puisque plus de 90 % des aidants de la génération sandwich sont mariés ou vivent en union de fait. Des recherches plus poussées sont toutefois nécessaires pour pouvoir établir ce lien.

Sur le sujet des mesures qui pourraient leur faciliter la tâche, légèrement plus de la moitié des travailleurs canadiens de la génération sandwich mentionnent un répit de temps à autre comparativement à un peu moins de la moitié de tous les aidants qui ont un emploi rémunéré (48,6 %). On peut le comprendre, puisque les membres de la génération sandwich doivent arriver à concilier les soins aux enfants et aux personnes âgées avec leurs obligations professionnelles. Près de deux sur cinq indiquent que de l'information sur la prestation de soins et les maladies de longue durée les aiderait à s'acquitter de leurs responsabilités, alors que près de un sur quatre mentionne que des services de counselling seraient utiles. Lorsque l'on regroupe tous les aidants, l'information et les services de counselling sont mentionnés dans des proportions à peu près égales. Proportionnellement, un pourcentage plus élevé des membres de la génération sandwich (46,1 %) disent que des horaires de travail ou d'études souples leur faciliteraient la tâche comparativement à l'ensemble des aidants (40,7 %). De même, un plus grand pourcentage de membres de la génération sandwich mentionnent le besoin d'une compensation financière comparativement à l'ensemble des aidants (37 % par rapport à 35,3 %). Il semblerait donc que le fardeau des Canadiens de la génération sandwich soit un peu plus lourd que celui des autres aidants et que les facteurs temps et finances soient plus importants pour eux.

## Conclusions

Aujourd'hui, au Canada, les soins aux personnes âgées ayant des problèmes de santé de longue durée ou des limitations d'activité sont plus souvent prodigués par des membres de la famille ou des amis que par des employés rémunérés à cette fin ou des organismes. De plus, la majorité de ces aidants ont également un travail rémunéré et environ le quart ont aussi des enfants de moins de 18 ans à la maison, soit la génération sandwich.

Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la prestation de soins a des conséquences sur la situation financière, les activités sociales et la santé des aidants naturels qui ont un emploi rémunéré, y compris les membres de la génération sandwich. Il semblerait qu'il en découle des contraintes sur les plans de l'emploi, de la situation financière et des activités sociales pour un bon nombre d'entre eux. Un nombre proportionnellement plus élevé d'aidants signalent des contraintes de temps par opposition à des contraintes financières. En fait, lorsqu'on leur demande ce qui leur faciliterait le plus la tâche, les aidants disent souhaiter avoir un répit de temps à autre. Chez les Canadiens de la génération sandwich, ce sont cependant les facteurs temps et compensation financière qui sont les plus importants.

Les conséquences de la prestation de soins sur l'emploi, la situation financière, la santé et les activités sociales sont plus marquées chez les femmes que chez les hommes. Les conséquences sont également plus grandes chez une proportion légèrement plus forte de travailleurs d'âge intermédiaire comparativement aux travailleurs plus âgés qui approchent l'âge habituel de la retraite. Comme une majorité des aidants naturels ont un emploi rémunéré, la question de la conciliation des responsabilités professionnelles

## Sources des données et définitions

Le cycle 16 de l'Enquête sociale générale de 2002 de Statistique Canada portait plus particulièrement sur le soutien social et le vieillissement. On a recueilli de l'information auprès d'un échantillon de près de 25 000 personnes de 45 ans et plus ne résidant pas dans des établissements et provenant des 10 provinces du pays. Sauf indication contraire, tous les résultats dont il est question dans le document proviennent de cette enquête.

L'enquête portait sur le soutien social apporté aux personnes âgées et la retraite. Elle comportait des questions sur l'aide fournie et reçue, plus particulièrement sur les soins reçus par les aînés, ainsi que des questions liées au passage à la retraite.

**Personne recevant des soins** : Personnes de 65 ans et plus ayant reçu des soins, professionnels et non professionnels, en raison d'un problème de santé de longue durée ou d'une limitation d'activité au cours des 12 mois précédents.

**Aidant** : Les Canadiens de 45 ans et plus qui ont prodigué des soins à au moins une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité au cours des 12 mois précédents.

**Aidant naturel** : Un membre de la famille ou un ami qui prodigue des soins sans rémunération à une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité.

**Génération sandwich** : Les Canadiens de 45 à 64 ans qui ont des enfants de moins de 18 ans habitant à la maison et qui dispensent des soins à au moins une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité.

et familiales est un sujet de préoccupation pour un grand nombre. Dans certains cas, les travailleurs doivent diminuer leur nombre d'heures de travail pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en prestation de soins, ce qui entraine des coûts sur les plans social, financier et santé. Malgré cela, les aidants disent que le fait de prodiguer des soins renforce les relations et leur permet de rendre un peu de ce que la vie leur a donné.

Le dossier des aidants constitue à l'heure actuelle une priorité au Canada. Les politiques sociales devront être fondées sur un ensemble adéquat de mesures visant à permettre aux aidants qui ont un emploi de concilier responsabilités professionnelles et familiales. Les données sont limitées puisqu'elles ne portent que sur les aidants de 45 ans et plus. Les mesures jugées utiles par ces derniers nous offrent néanmoins un point de départ pour l'élaboration de politiques. En plus de reconnaître le rôle des aidants dans la famille, la collectivité et la société en général, des mesures pour leur venir en aide leur permettront également de contribuer à l'économie et à la société.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.rechercheopolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

# Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification

**Mark Wheeler**
**Santé Canada**

**Clarence Lochhead**
**Centre syndical et patronal du Canada**

**Sari Tudiver**
**Santé Canada**

Mark Wheeler est directeur adjoint de la Division des politiques à la Direction générale de la politique de la santé de Santé Canada.

Clarence Lochhead est chercheur principal au Centre syndical et patronal du Canada et ancien conseiller à Santé Canada.

Sari Tudiver est analyste principale des politiques au Bureau pour la santé des femmes et l'analyse comparative entre les sexes à Santé Canada[1].

## Introduction

Les Canadiens ont de moins en moins d'enfants et se reproduisent à un âge plus avancé que jamais auparavant. Les tendances en matière de fécondité qui se dessinent au Canada et dans d'autres pays industrialisés sont à l'image des profonds bouleversements qui secouent la société depuis une quarantaine d'années. Le Bulletin de recherche sur les politiques de santé de Santé Canada numéro 10 (mai 2005) intitulé « Les fluctuations du taux de fécondité : Incidences et tendances » duquel cet article est adapté, examine la dynamique complexe qui se trame derrière ces tendances, comme les changements affectant les structures familiales, les rôles dévolus aux sexes et les grandes étapes de vie.

Les études sur le report de la procréation commandées par Santé Canada révèlent que l'écart entre le statut socioéconomique de nouveaux parents plus âgés et leurs homologues plus jeunes s'est élargi. Même si la procréation à un âge plus avancé pose plus de dangers pour la santé de la mère et de l'enfant, le statut socioéconomique constitue un déterminant clé de la santé et doit être pris en compte dans les études sur la fécondité.

On note la nécessité de discuter et de débattre des implications soulevées par ces études et de l'importance de mener d'autres recherches pour arriver à mieux comprendre les facteurs qui sous-tendent les choix de reproduction, à la fois des femmes et des hommes. Sous l'angle des politiques sociales, il y aurait lieu d'orienter les efforts vers la modification des facteurs qui influencent ces tendances pour réduire ou éliminer les désavantages qui y sont associés. En facilitant le débat sur une éventuelle politique démographique au Canada, cet article met en lumière plusieurs options stratégiques qui méritent d'être explorées.

## Coup d'œil aux grandes tendances

### *Taux de fécondité à la baisse*

L'indice synthétique de fécondité (ISF) du Canada est en baisse depuis plus d'un siècle. En quarante ans, l'ISF canadien a chuté, passant de 3,94 en 1959 à 1,50 en 2002, en deçà du niveau de fécondité de remplacement de 2,1 (Statistique Canada, 2004).

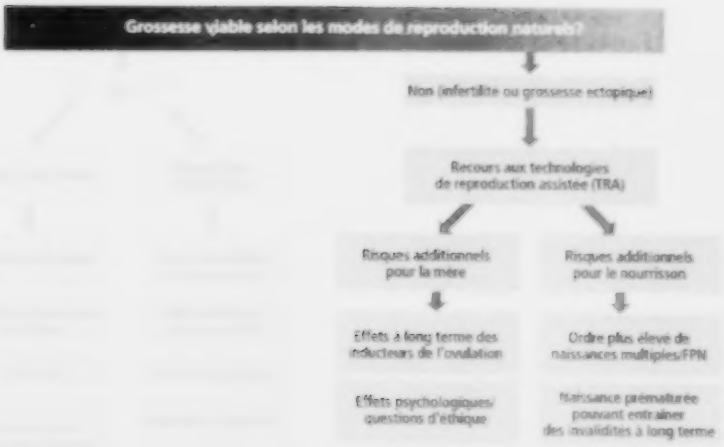
La chute de la fécondité témoigne d'une tendance mondiale. Au Canada, les taux de fécondité s'inscrivent entre ceux de pays à « faible fécondité » comme l'Irlande et de pays à « très faible fécondité » comme l'Italie, la Grèce et le Japon[2].

Les raisons pour lesquelles le Canada et plusieurs autres pays hautement industrialisés se situent sous le seuil de fécondité de remplacement des générations alimentent le débat et intéressent grandement les décideurs, compte tenu des effets économiques et sociaux d'une société vieillissante[3]. La faiblesse de l'ISF semble à contre-courant des désirs et attentes d'un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes, qui manifestent le désir d'avoir deux enfants ou plus (Dupuis, 1998; Beaujot et Muhammad, 2004).

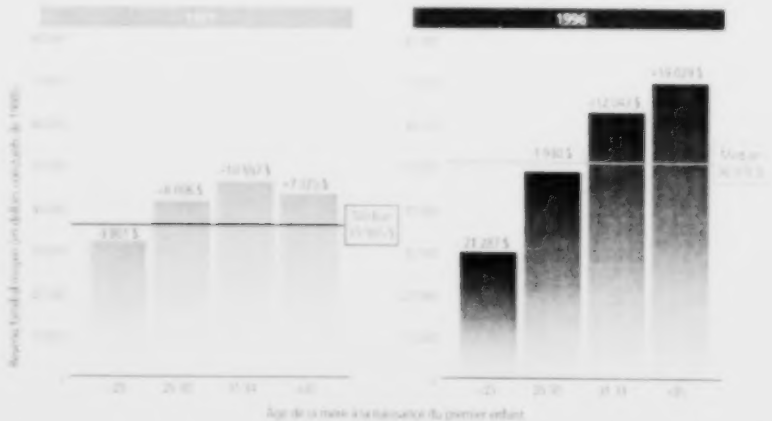
### *Report de naissance du premier enfant chez les femmes et les hommes*

On constate qu'en général, les Canadiennes et les Canadiens tendent à avoir leurs enfants plus tard dans la vie. Entre 1976 et 2002, l'âge moyen des mères qui accouchent du premier enfant est passé de 23,4 ans à 27,7 ans (Beaujot, 2004); la proportion de nouvelles mères âgées de 30 ans et plus est passée de 9 p. 100 à 34 p. 100[4]. Le taux de fécondité selon l'âge des

**Risques pour la mère et le fœtus liés à la grossesse à un âge plus avancé**


Grossesse viable selon les modes de reproduction naturels?
Non (infertilité ou grossesse ectopique)
Recours aux technologies de reproduction assistée (TRA)
Risques additionnels pour la mère
Risques additionnels pour le nourrisson
Effets à long terme des inducteurs de l'ovulation
Ordre plus élevé de naissances multiples/FPN
Effets psychologiques/ questions d'éthique
Naissance prématurée pouvant entraîner des invalidités à long terme

**Écart entre le revenu moyen et le revenu médian des familles avec deux parents qui travaillent, selon l'âge de la mère à la naissance du premier enfant, Canada, 1971 et 1996***




*Ces données s'appliquent aux familles avec deux parents dont l'enfant ainé est âgé de 0 à 5 ans. On mesure le revenu moyen et le revenu médian des familles où les deux parents travaillent en dollars constants de 1998.

Source : Statistique Canada, Statistiques de l'état civil; Données censitaires de Statistique Canada.

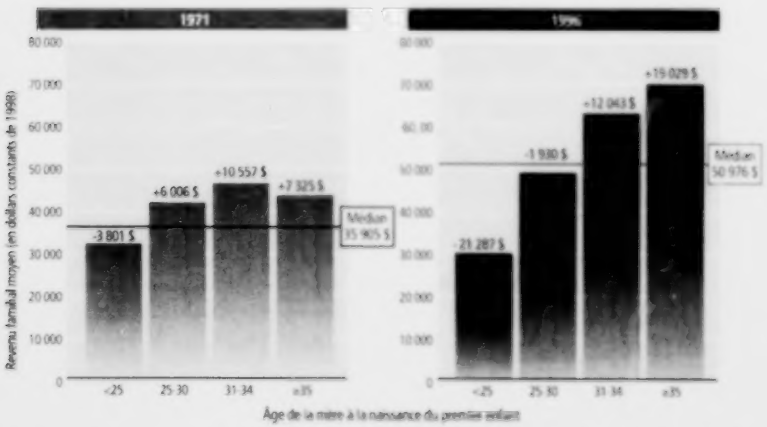
36

## GRAPHIQUE 1

**Risques pour la mère et le fœtus liés à la grossesse à un âge plus avancé**

## GRAPHIQUE 2

**Écart entre le revenu moyen et le revenu médian des familles avec deux parents qui travaillent, selon l'âge de la mère à la naissance du premier enfant, Canada, 1971 et 1996***




*Ces données s'appliquent aux familles avec deux parents dont l'enfant aîné est âgé de 0 à 5 ans. On mesure le revenu moyen et le revenu médian des familles où les deux parents travaillent en dollars constants de 1998.

Source : Statistique Canada, Statistiques de l'état civil, Données censitaires de Statistique Canada.

femmes de 30 à 44 ans a augmenté depuis la fin des années 1970, alors que celui des femmes de moins de 30 ans, y compris les adolescentes, a diminué.

La tendance à avoir des enfants plus tard dans la vie est aussi présente, à un moindre degré, chez les hommes. À titre d'exemple, l'âge médian des nouveaux pères a augmenté, passant de 28,1 années chez les hommes nés entre 1922 et 1940 à 29,6 ans chez les hommes nés entre 1941 et 1960, puis à 31,7 ans chez ceux nés entre 1961 et 1980 (Ravanera et Rajulton, 2004a). Puisque dans le passé, les études sur la reproduction, les politiques et les interventions cliniques visaient surtout les femmes, les effets du report de la paternité sur la santé et sur la société ont attiré peu d'attention (Sipos et coll., 2004).

### *Autres étapes reportées*

Chez les femmes comme chez les hommes, le report de la reproduction est associé à d'autres étapes qui surviennent plus tardivement, y compris l'âge médian plus avancé auquel les gens quittent le foyer parental, commencent à travailler, optent pour la cohabitation ou se marient pour la première fois. Outre les variances relatives au sexe, le « sentier menant à l'âge adulte » varie en fonction des groupes socioéconomiques, des expériences et possibilités éducatives, du travail rémunéré et de la situation financière familiale (Ravanera et Rajulton, 2004a, b).

### *Nouveaux parents : Écart croissant dans les revenus*

On note un lien entre la tendance à reporter la naissance du premier enfant et les risques de santé accrus auxquels s'expose les mères et leurs bébés. Les risques pour la santé physique pour les deux sont décrits à

la figure 1 (Senzilet et coll., 2005). En outre, certaines études ont démontré que certains facteurs constituent des sources de stress uniques chez les mères plus âgées, y compris leur perception des risques biophysiques liés à la grossesse et leurs attentes face à la maternité, ce qui peut affecter leur transition harmonieuse vers l'état de parent (Windridge et Berryman, 1999) et confirme que ces femmes tendent à franchir l'étape de femme sans enfant à mère différemment des jeunes femmes qui accouchent d'un premier enfant. Le dépistage précoce pour identifier les mères plus âgées qui ont des attentes élevées face à la maternité, qui sont insatisfaites de leur rôle de parent et qui ne peuvent compter sur des réseaux d'appui social adéquats permettrait d'intervenir efficacement auprès de ces femmes (Reece, 1993).

Quoique moins nombreux qu'auparavant, les parents plus jeunes ont un niveau de scolarisation et des taux d'emploi et de revenu nettement inférieurs à ceux des parents ayant reporté la naissance du premier enfant. (Voir l'encadré ci-contre). Cet écart dans les revenus des parents jeunes et moins jeunes au fil du temps est illustré à la figure 2, qui compare le revenu familial total moyen (après les transferts) de parents de divers groupes d'âge par rapport au revenu moyen général (Lochhead, 2005). (Ces données s'appliquent uniquement aux familles bi-parentales).

En 1971, le revenu médian des familles bi-parentales dont l'enfant le plus âgé n'avait pas encore 6 ans s'établissait à 35 905 $ (en dollars constants de 1998), alors que le revenu moyen de familles bi-parentales avec une mère de moins de 25 ans était de 3 800 $ inférieur. Par contre, le revenu moyen des familles où la mère avait 35 ans ou plus atteignait 43 230 $, dépassant d'un peu plus de 7 000 $ le revenu général médian. Somme toute, on peut dire qu'en 1971, les nouveaux parents plus jeunes n'étaient pas aussi financièrement à l'aise que les nouveaux parents plus âgés, comparativement au niveau médian. On constate cependant un écart de plus en plus grand dans les revenus au fil des années (voir figure 2). En 1996, le revenu médian des familles bi-parentales dont l'enfant le plus âgé avait 5 ans ou moins avait augmenté pour atteindre 50 976 $ (en dollars constants de 1998). Cette même année, le revenu familial moyen indexé diminuait pour s'établir à un peu moins de 30 000 $ pour les parents plus jeunes. Par conséquent, le revenu moyen des parents plus jeunes était de 21 000 $ inférieur au salaire médian, comparativement au revenu moyen des parents plus âgés, qui était de 19 000 $ supérieur au salaire médian. Reste à savoir si cet écart croissant dans les revenus constitue un facteur clé en matière de santé et pour la société.

Il faut prendre en compte les données sur l'écart socioéconomique grandissant entre nouveaux parents à la lumière des études qui s'intéressent aux liens entre la santé et les facteurs socioéconomiques. L'un des concepts courants en analyse de santé est celui de « gradient », soit une association positive reconnue entre le statut socioéconomique (SSE) et l'état de santé d'une population. Les études sur les écarts de santé au sein de la société abondent; elles tendent à confirmer que chaque niveau de la hiérarchie sociale jouit d'une meilleure santé que le niveau précédent[5]. C'est pourquoi la tendance à procréer à un âge plus avancé – dans la mesure où cette situation s'apparente à un revenu, à un niveau de scolarisation et à un taux d'emploi supérieurs – peut s'avérer avantageuse pour les parents comme pour les enfants. Par conséquent, une tendance susceptible d'avoir des effets néfastes sur la santé physique peut aussi entraîner des avantages socioéconomiques qui, à leur tour,

## Nouveaux parents : Quelques comparaisons

**Niveau de scolarisation** – En 1971, le niveau d'éducation de 61 p. 100 des mères et pères n'atteignait pas la 12e année au moment de la naissance de leur premier enfant. En 1996, seulement 21 p. 100 des mères et 23 p. 100 des pères n'avaient pas terminé leur 12e année. On observe aussi des gains au niveau post-secondaire. Entre 1971 et 1996, le pourcentage de mères primipares détentrices d'un diplôme universitaire a augmenté, passant de 4 p. 100 à 18 p. 100; chez les nouveaux pères, il est passé de 11 p. 100 à 20 p. 100.

**Activités professionnelles** – Compte tenu de la hausse du taux d'emploi chez les mères, la plupart des couples actuels réunissent des conjoints qui travaillent tous deux au moment de la naissance du premier enfant (72 p. 100 en 1996, comparativement à 44 p. 100 en 1971). Plusieurs occupent un emploi à temps plein toute l'année.

**Revenu familial** – Mesuré en dollars constants de 1998, le revenu familial total moyen des nouveaux parents (après les transferts) a augmenté de 14 400 $ entre 1970 et 1995 (passant de 36 600 $ à 51 000 $).

## Études connexes : État de santé et rendement scolaire des enfants du Manitoba

Les résultats préliminaires indiquent que la grande majorité des bébés nés de familles de Winnipeg où la mère était adolescente à l'accouchement du premier enfant avaient un poids normal à la naissance. Par contre, au cours de sa première année de vie, l'enfant était en moins bonne santé (selon les taux d'hospitalisation) que celui né de mères âgée de 20 à 24 à l'accouchement du premier enfant. En outre, les enfants nés de mères de 20 à 24 ans affichaient un taux d'hospitalisation plus élevé que celui d'enfants nés de mères de 25 ans et plus. Au plan du rendement scolaire, les enfants dont la mère était adolescente au moment d'accoucher du premier enfant avaient moins tendance à réussir à temps les tests normalisés de 3e année et de 12e année que les autres enfants. Ils étaient également plus susceptibles de décrocher de l'école ou d'avoir un retard scolaire d'un an au moins.

En général, les enfants de familles bénéficiant de l'aide sociale en 2001 avaient un poids normal à la naissance mais leur état de santé était moins bon pendant la première année de vie. En outre, le lien entre le statut socioéconomique et le rendement scolaire était fort, les enfants des familles bénéficiaires de l'aide sociale ayant un rendement inférieur à celui des autres enfants, même lorsqu'on comparait leur rendement à celui d'autres enfants, le rendement s'améliorant au fur et à mesure que le statut socioéconomique s'élevait.

En 2001, ce sont les familles où la mère était adolescente au moment d'accoucher du premier enfant qui tendaient le plus à bénéficier de l'aide sociale, même si jusqu'à 20 ans s'étaient écoulés depuis la naissance du premier enfant. En outre, les études indiquent que le fait de reporter la procréation à l'âge adulte pourrait ne pas suffire à empêcher un faible revenu familial – les femmes ayant reporté la procréation jusqu'à l'âge de 20 à 24 ans tendaient plus, elles aussi, à bénéficier de l'aide sociale en 2001 que les femmes ayant reporté la procréation jusqu'à 25 ans ou plus. On ne sait toujours pas si devenir mère à un jeune âge constitue un facteur de risque de faible revenu ou un symptôme de faible revenu. Les chercheurs du CMPS poursuivent leurs recherches en ce sens.

favoriseront le sain développement des enfants.

Dans le cadre d'une étude actuelle menée au Centre manitobain sur les politiques de santé (CMPS), les chercheurs utilisent des données longitudinales en vue de déterminer en quoi l'état de santé et le rendement scolaire des enfants varient en fonction de l'âge de la mère à l'accouchement du premier enfant et du fait que la famille était ou non bénéficiaire de l'aide sociale en 2001. Les résultats préliminaires indiquent que le fait de reporter la procréation à l'âge adulte pourrait ne pas suffire à empêcher un faible revenu familial[6]. Veuillez vous référer l'encadré ci-dessus pour de plus amples informations sur cette recherche importante.

Il serait cependant faux de tenir pour acquis qu'il existe un rapport mécaniste entre le statut économique des familles et le sain développement des enfants. De nombreuses études menées dans le sillon de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) démontrent que le revenu ne constitue qu'un facteur parmi d'autres affectant la santé et le sain développement des enfants. D'autres facteurs, y compris les compétences parentales, ne varient pas nécessairement selon l'âge, le niveau de scolarisation ou le revenu (McCain et Mustard, 1999).

Les résultats de l'Enquête sociale générale sur l'emploi du temps de 1998 révèlent que près de la moitié des mères mariées avec des enfants de moins de 5 ans qui travaillent à temps plein se sentent très stressées par leurs contraintes de temps. L'ampleur et les répercussions de ces contraintes sur la santé des parents et des enfants sont encore mal comprises; il se pourrait que la « pauvreté de temps » affecte de façon disproportionnée les mères plus âgées ou plus jeunes. En ce sens, d'autres études à ce sujet sont requises sur l'âge de la procréation, ses effets sur la santé des parents et des enfants, et l'influence possible de ce facteur au niveau des familles et des enfants vulnérables.

### Pourquoi s'inquiéter?

Roderic Beaujot explique le lien entre le vieillissement de la population, le report de la reproduction et la faible fécondité (Beaujot, 2005). Au Canada, ces phénomènes pourraient éventuellement poser d'importants défis pour le marché du travail et risquent, s'il n'y a pas de compensation par une hausse de la productivité, d'entraîner un ralentissement de la croissance du produit intérieur brut (PIB)(Fougère,

2005), une détérioration du niveau de vie et un appauvrissement de l'assiette fiscale qui ne suffirait plus à financer les grands programmes sociaux comme le régime de soins de santé universel (Hogan, 2001).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'un des effets les plus percutants du report de la reproduction sur la population est notamment les disparités croissantes entre la situation économique et le niveau d'éducation des nouveaux parents « jeunes » et « moins jeunes ». Ces écarts économiques pourraient donner lieu à une plus grande stratification de la société canadienne, une situation susceptible d'altérer le gradient de santé.

## Que camoufle un tel problème?

*Première et seconde transitions démographiques*

Le changement économique était au cœur de la première transition démographique. L'indice synthétique de fécondité (ISF) chutait, passant de 6,6 enfants par femme, en 1851, période où le Canada était surtout une société agricole, pour atteindre 4,6 en 1901, période où les gens ont commencé à quitter la campagne vers la ville, en quête d'opportunités économiques. En 1921, suivant la législation sur la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et l'adoption de lois sur le travail des enfants, l'ISF baissait à 3,5 enfants par femme (Milan, 2000). Il est clair que les enfants n'avaient plus autant de valeur économique aux yeux de l'unité familiale (Beaujot, 2004).

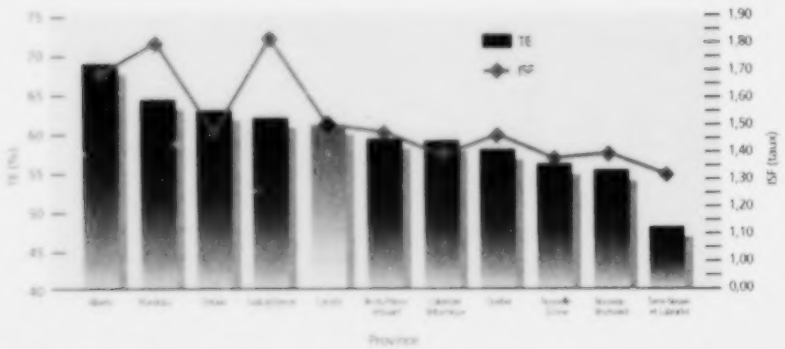
La seconde transition correspond à l'époque où les femmes ont commencé à revendiquer un rôle plus actif dans la société et se sont montrées moins enclines à élever de grosses familles. Deux facteurs ont alimenté cette tendance, soit les possibilités de plus en plus grandes qui s'offraient aux femmes d'accéder aux études supérieures et d'avoir une carrière, et le coût croissant qu'il y avait à élever et éduquer les enfants (Ravanera et Rajulton, 2004).

Plusieurs de nos institutions et politiques sociales ne sont pas encore pleinement ajustées aux transitions démographiques; de fait, nous n'avons pas encore vécu une « transition institutionnelle » semblable à l'introduction du système d'éducation public. Une telle transition aiderait à garantir que la répartition des coûts de la formation du capital humain entre les familles et la société prenne en compte nos aspirations et besoins sociétaux et reflète les coûts (et coûts de substitution) liés aux enfants.

*Entraves liées aux parcours de vie*

L'âge parental à l'arrivée du premier enfant s'explique par le nombre de transitions à franchir au fil de la vie et par le moment où ces transitions surviennent. Entre les deux guerres mondiales, les étapes menant à la vie adulte et au statut de parent – terminer ses études, faire son entrée sur le marché du travail, quitter le foyer paternel, créer une union et fonder une famille – étaient comprimées en une période de temps relativement courte. De nos jours, les grandes étapes de vie peuvent être plus nombreuses et les trajectoires – c'est-à-dire quelle étape se présente avant quelle autre – plus variées, compte tenu des exigences éducatives de plus en plus grandes et de la tendance à vivre plusieurs relations avant de créer une union durable. Ces étapes peuvent durer plus longtemps, particulièrement (préférence normative) l'impératif de trouver un bon emploi avant d'établir une solide relation de couple. Chez les femmes, les études supérieures, les aspirations professionnelles et l'incapacité trop fréquente de concilier efficacement le travail et la vie privée entravent la constitution des familles (Tudiver, 2005).

**GRAPHIQUE 3**
**Liens entre les taux d'emploi (TE) provinciaux* (2001) et les indices synthétique de fécondité (ISF) provinciaux (2002)**




* Le TE fait référence au nombre de travailleurs exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada, Statistiques de l'état civile (ISF) et Enquête sur la population active (TE).

## Étude de cas : la Suède

Au cours des dernières décennies, le taux de fécondité de la Suède a tellement fluctué que les démographes ont comparé ses tendances en matière de procréation à des montagnes russes. L'indice synthétique de fécondité (ISF) a atteint son plus bas niveau (1,6) à la fin des années 1970. En 1985, le pays vivait un « baby-boom » et, en 1990, l'ISF franchissait le seuil de remplacement (2,14 enfants par femme). En 1999, l'ISF descendait pour atteindre 1,52 alors qu'en 2002, il grimpait à nouveau jusqu'à 1,65.

La hausse de l'ISF suédois dans les années 1980 tenait à l'adoption de politiques sociales favorables aux mères travailleuses centrées sur le revenu garanti et sur l'amélioration des conditions d'emploi (y compris des garderies universelles de haute qualité subventionnées par l'État), jumelées à de bonnes conditions économiques assorties d'un faible taux de chômage. Le resserrement de certaines de ces politiques sociales dans les années 1990 allait entraîner une dégringolade de l'ISF, alors que leur rétablissement partiel subséquent donnait lieu à un certain regain.

L'expérience suédoise nous apprend que l'ISF est sensible à la présence ou l'absence de politiques favorables à la famille et aux conjonctures économiques prédominantes.

Puisque le marché du travail offre plus de possibilités aux femmes diplômées d'une université, ces dernières ont tendance à avoir moins d'enfants que les femmes moins éduquées (Milligan, 2004). Les coûts de substitution liés au fait d'avoir des enfants sont plus élevés dans le cas des Canadiennes diplômées en couple, car leurs heures et semaines de travail tendent à être plus longues et leur salaire plus élevé que ceux de leurs homologues moins éduquées. Chez les hommes canadiens, une scolarité plus poussée a pour effet de retarder la paternité mais, quand d'autres facteurs ont été pris en compte, il appert qu'un revenu plus élevé favorise la paternité parce que la mise en couple survient plus tôt (Ravanera et Rajulton, 2004a).

La figure 3 confirme l'association entre l'emploi et la fécondité : dans une large mesure, les bébés naissent là où se trouvent les emplois (Tudiver et Senzilet, 2005). Cela n'explique cependant pas pourquoi la fécondité de la Colombie-Britannique est presque aussi basse que celle de Terre-Neuve-et-Labrador, et n'indique pas quelles grandes étapes de vie sont reportées et pour quelles raisons. Mais compte tenu du fait que Terre-Neuve-et-Labrador affiche le niveau d'endettement étudiant le plus élevé au pays et que les dettes hypothécaires sont les plus fortes en Colombie-Britannique (Statistique Canada, 1999), il y a fort à parier qu'à Terre-Neuve, les dettes et la pénurie de bons emplois encouragent les gens à rester plus longtemps chez leurs parents alors que sur la côte ouest, le coût fort élevé des maisons incite à remettre à plus tard la paternité. Même s'il importe de poursuivre les recherches pour faire la lumière sur les entraves aux grandes étapes de vie, il est clair que la situation diffère d'une région à l'autre.

Les frais de logement, la poursuite des études supérieures, le service de la dette étudiante, l'expérience sentimentale qui précède la fondation du couple et la pénurie d'emplois intéressants contribuent tous à expliquer, dans une certaine mesure, pourquoi les gens tardent autant à quitter le domicile parental, clairement une grande étape menant à la vie adulte et à l'autonomie. En 2001, 41,1 p. 100 des Canadiens de 20 à 29 ans vivaient encore chez leurs parents, comparativement à 27,5 p. 100 vingt ans auparavant. En Europe, l'âge moyen auquel les jeunes quittent le domicile familial varie selon les pays, de 20 ans en Suède à la mi-vingtaine en Italie et en Espagne. Il semblerait qu'il soit plus facile de quitter le foyer paternel dans des pays comme la Suède, où les jeunes profitent davantage des transferts sociaux.

*Économie et revenu*

En 1971, 44 p. 100 seulement des familles bénéficiait de deux revenus mais en 2000, 62 p. 100 des familles déclaraient deux salaires (Institut Vanier de la famille, 2004). Une étude sur les couples canadiens menée entre 1980 et 2000 (quand l'homme avait entre 25 et 54 ans) a démontré que le revenu annuel moyen des hommes avait augmenté de 2 p. 100, en dollars constants, alors que leur revenu annuel médian avait diminué de 6 p. 100 (Morissette et Johnson, 2004), ce qui porte à croire que la plupart de ces hommes ont subi des pertes de revenu annuel au fil des ans. Les hommes de 35 à 44 ans avec un diplôme universitaire mariés à des femmes diplômées d'une université étaient les grands gagnants, alors que les hommes de toutes catégories ayant, au plus, un diplôme d'études secondaires étaient les grands perdants au plan financier.

La participation accrue des femmes chefs de famille monoparentale à la population active a donné lieu à certains des plus forts pourcentages de gains du revenu familial entre 1989 et

2001 (Sauvé, 2004), quoique ces gains semblent s'être amenuisés l'année suivante (Sauvé, 2005).

## Que peut-on faire?

Que peut-on faire en regard des taux de dépendance plus élevés découlant du « baby-boom », du prolongement de l'espérance de vie et d'un indice synthétique de fécondité (ISF) sous le seuil de remplacement? Trois possibilités s'offrent : accepter la forte probabilité d'un niveau de vie inférieur (si la productivité accrue de chaque travailleur n'arrive pas à compenser une main-d'œuvre proportionnellement plus petite); favoriser l'immigration économique en vue de remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite au cours de la prochaine décennie; différer la transition vers la retraite adopter des politiques sociales pour renverser le déclin de l'ISF (Bongaarts). La concrétisation de ces scénarios doit faire l'objet d'un débat entourant les mérites d'une « politique démographique canadienne » et mener à un consensus quelconque quant à la taille voulue de la population et les stratégies à prendre pour y parvenir.

Au Québec, l'Allocation pour nouveau-nés (en vigueur de 1988 à 1997) semble avoir eu plus d'effet sur la naissance du troisième enfant que sur celle du premier enfant (Duclos et coll., 2001). On ne sait pas au juste dans quelle mesure la baisse de fécondité au Canada est attribuable à l'absence d'une première naissance (c'est-à-dire la décision des femmes de ne pas avoir d'enfants) plutôt qu'à l'absence d'une troisième naissance ou de la naissance d'enfants de rang supérieur. La Suède (voir l'encadré 3) (Grant et coll., 2004) et la France ont aussi découvert que les mesures d'incitation faisaient augmenter le taux de fécondité; il semblerait que l'impact sur la parité ait été semblable au Québec.

Au Canada, alors que les probabilités d'avoir un deuxième et un troisième enfant sont demeurées stable au fil du temps, celle d'en avoir un s'est avéré plus volatile. Dans une large mesure, la documentation tend à ignorer les familles sans enfants. Il importe d'étudier en quoi des facteurs comme l'infertilité et les caractéristiques socio-économiques des couples sans enfants (y compris la mesure dans laquelle les personnes en âge de procréer se retrouvent entre deux relations ou dans des unions instables) peuvent expliquer « l'absence » du premier enfant.

## Comment faire?

Les données probantes le confirment, même si l'application d'une mesure unique n'affecte pas la fécondité, l'adoption d'une série de mesures concurrentes peut certes avoir un effet (Caldwell et coll., 2002). Il appert que les politiques sociales et les cultures institutionnelles favorables au capital social ont aussi des incidences positives sur le développement du capital humain. Au moment d'engager un débat sur les mérites d'une politique démographique, il importe d'examiner les options suivantes :

**Repenser les objectifs** – Il est parfaitement acceptable d'ajuster le soutien du revenu en fonction des besoins économiques; cela dit, les besoins ne sont pas tous d'ordre économique. À titre d'exemple, les programmes de développement de la petite enfance devraient être plus accessibles à la population puisque les enfants aptes à profiter de cette riche expérience dans la petite enfance ne viennent pas tous de familles économiquement défavorisées (McCain et Mustard, 1999). En outre, avant que le programme des allocations familiales du Canada ne devienne un programme de prestations pour enfants tributaire du revenu, il avait une valeur symbolique supérieure à sa valeur économique. Aux yeux des Canadiens, il démontrait en quoi la société canadienne valorise ses enfants et tient à assurer leur bien-être.

**Prendre en compte les questions d'égalité entre les générations** – En vue d'aider les jeunes à franchir les premières étapes de vie pour devenir des parents, s'ils le désirent, la société canadienne doit trouver de meilleures façons de leur transférer des ressources. Ceci devrait résulter en une période de productivité plus longue, à savoir que la force ouvrière prendra sa retraite plus tard que plus tôt dans la vie. Dans les années 1980, le Canada a démontré qu'il était possible de contrer la prévalence de la pauvreté chez les aînés en optant pour de plus gros transferts intergénérationnels; il devrait être possible de répondre de la même façon aux besoins des jeunes Canadiens.

**Faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée** – La récente entente Canada-Québec visant à dissocier les congés parentaux de l'assurance-emploi pour permettre l'accès des travailleurs autonomes à de tels congés illustre bien les mesures novatrices qu'on peut engager dans le cadre de ces programmes. Mais le secteur public ne doit pas être le seul agent de changement. Au fur et à mesure que la retraite imminente des « baby-boomers » et leur exode de la population active exercent des pressions sur les employeurs et que le recrutement et le maintien en poste des jeunes travailleurs prennent une importance cruciale, il y a fort à parier que les pratiques exemplaires de conciliation vie personnelle-vie professionnelle susciteront de plus en plus d'intérêt. Dans ce contexte, les secteurs public et privé devront être plus sensibles que jamais à ce que Ranson décrit comme « un profond dilemme, à savoir que tout ce

qui s'est fait jusqu'ici, aux plans structurel ou politique, pour aider les femmes à mieux concilier le travail rémunéré et les responsabilités familiales, ne fait que confirmer la notion que l'élevage des enfants est le royaume exclusif des femmes » (Ranson, 1998).

**Favoriser la traversée des grandes étapes de vie** - Dans la mesure où les jeunes de Terre-Neuve-et-Labrador tardent à quitter le domicile parental en raison de leur endettement étudiant et où le report de la paternité en Colombie-Britannique résulte, en partie, du coût élevé du logement, l'objet avoué de faciliter les étapes de vie peut exiger un amalgame de mesures stratégiques différentes, selon les régions. Le remboursement de la dette étudiante en fonction du revenu peut être plus problématique dans certaines régions, même si le développement économique et la création d'emplois réels et durables constitue la condition sine qua non d'une hausse de l'ISF dans les régions canadiennes moins fortunées. Un logement abordable peut avoir bien plus d'importance à Vancouver ou Toronto qu'ailleurs au pays, quoique les moyens à prendre pour réaliser ce but doivent être examinés de près, au risque de faire monter, par inadvertance, le prix du logement.

## Conclusion

La tendance documentée par Lochhead peut donner lieu à une société canadienne plus stratifiée, quoiqu'une stratification plus exacerbée n'engendre pas nécessairement un gradient de santé plus abrupt. L'inclusivité et un engagement ferme envers l'équité sont l'étendard de pays où l'espérance de vie et la qualité de vie sont élevées (Marmot, 2004).

Les options susmentionnées figurent parmi toutes celles qui s'offrent, advenant que les Canadiens décident de se doter d'une politique démographique et que cette politique intègre des mesures pour accroître le taux de fécondité. Ces options devraient également favoriser l'émergence d'une société canadienne plus inclusive et davantage prête à investir dans tous les enfants, à répondre aux besoins des jeunes familles en milieu de travail, à valoriser les jeunes et à les aider à franchir avec succès les grandes étapes de vie. En ce sens, le Canada aura la chance d'enrichir à la fois son capital humain et son capital social; il s'agit d'une bonne chose, compte tenu des sentiments de désorientation et d'aliénation qui affligent beaucoup de jeunes à l'heure actuelle (Adams, 2003). Après tout, il s'agit de notre prochaine génération de parents.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

SIGNET

### Pays-Bas : régime d'épargne individuelle tout au long du parcours de vie

Au début de l'année 2006, le gouvernement des Pays-Bas a instauré un régime d'épargne volontaire tout au long du parcours de vie (*levensloopregeling*). Il a pour objectif principal de permettre aux travailleurs de mieux équilibrer leurs besoins en matière de temps et de revenus au cours des différentes périodes de leur vie. Bien que ce plan puisse faire partie d'une convention collective, les employés ne sont pas obligés d'y adhérer.

Grâce à ce plan, les travailleurs peuvent épargner une partie de leur salaire brut. Cette somme ne deviendra imposable qu'au moment où ils y puiseront. L'argent contenu dans le compte d'épargne peut servir à prendre différentes formes de congés non payés, par exemple prendre soins d'enfants ou de parents malades, retourner aux études, prendre une année sabbatique ou partir en préretraite. Le travailleur peut épargner au plus 210 % de son dernier salaire annuel brut.

Source : OCDE, 2005.

# Égalité des chances et inégalité inter-générationnelle

## Les défis à venir

**Miles Corak**
**Statistique Canada**

Pour réfléchir à l'État-providence canadien, à ses réalisations passées comme aux défis à venir, j'aimerais tout d'abord évoquer la pensée d'Amartya Sen, prix Nobel d'économie de 1998. Une pensée clairement résumée dans son populaire ouvrage *Development as Freedom*, qui traite surtout d'économie du développement mais dont les leçons s'appliquent à la politique sociale des pays riches comme des moins riches.

Selon le grand économiste, la liberté devrait être le premier objectif et le principal moyen du développement. Toute société devrait ainsi offrir à ses citoyens la liberté de vivre en conformité avec leurs choix.

C'est notamment sur ce principe que s'est élaboré l'État-providence canadien, dont les débuts remontent à la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. L'accent était mis alors sur le plein emploi et la sécurité économique de ceux qui étaient sans travail pour cause de récession, de maladie ou de vieillesse. Mais on a aussi mis l'accent dès cette période sur des mesures concrètes d'investissement dans le capital humain, d'abord en prolongeant les années de scolarité obligatoire, en élargissant par la suite l'accès à l'enseignement supérieur et, plus récemment, en favorisant le développement pendant la petite enfance.

La pensée d'Amartya Sen réclame des décideurs qu'ils privilégient les capacités des citoyens et suppriment les obstacles à leur pleine participation sociale, de manière à leur permettre d'exploiter leurs talents et leur potentiel. En exemple des politiques sociales favorables à cet épanouissement, il cite souvent les mesures qui combattent la pauvreté, des soins de santé appropriés et un meilleur accès à l'éducation.

Ce point de départ me sert à établir, avec la situation des enfants, ce qui me semble être un lien évident que ne font pas directement Amartya Sen ou d'autres. C'est ainsi qu'en analysant ce groupe bien particulier, on peut relier d'une part les concepts de liberté et de capacité et, d'autre part, les mesures concrètes et les leviers politiques qui en permettent l'expression. La liberté prend ici le sens d'accorder aux enfants la possibilité d'aller au bout de leurs talents. Dans une large mesure, il s'agit pour eux d'être libres d'exploiter pleinement leur potentiel; d'avoir, une fois adultes, une vie qui ne soit pas déterminée par leurs antécédents familiaux. Autrement dit, il s'agit de leur assurer une véritable égalité des chances.

En tant qu'économiste, j'ai tendance à considérer ces enjeux en rapport à leurs implications pour le marché du travail, bien que leur portée dépasse évidemment les questions de revenus et de salaires. Les Canadiens s'enorgueillissent souvent de vivre dans une société où les inégalités sont moins extrêmes que celles qui caractérisent leur voisin américain. Mais au-delà des inégalités observées ici et maintenant, ce texte tentera de déterminer les inégalités telles qu'elles se manifestent à travers les générations.

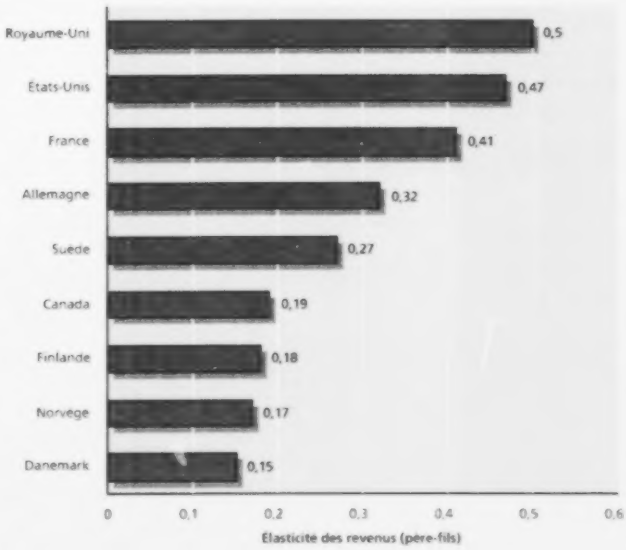
Sous certains aspects, une grande inégalité de revenus ne témoigne pas nécessairement de ce que Sen appelle une « non-liberté » et pourrait même être tolérée par les plus démunis. Ce serait le cas s'il y avait circulation et mobilité entre les générations, si les enfants des foyers pauvres pouvaient aspirer, une fois adultes, à des revenus aussi intéressants que ceux des foyers riches. De la même façon, le même degré d'inégalité peut avoir, ici et maintenant, des répercussions très différentes sur la cohésion sociale et

Miles Corak est directeur de la Division des études sur la famille et le travail à Statistique Canada.

Note du rédacteur : Cet article, déjà paru dans une version légèrement différente, dans le numéro du 25e anniversaire d'Options politiques (mars-avril 2005), est également disponible dans le site web <www.irpp.org>.

**GRAPHIQUE 1**

**Le pourcentage d'augmentation des revenus à l'âge adulte d'un fils pour chaque point de pourcentage d'augmentation des revenus de son père varie d'un facteur minimum de deux dans l'ensemble des pays riches.**




Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004.

le bien-être individuel lorsqu'il y a faible mobilité intergénérationnelle dans les revenus.

Historiquement, les sociétés nord-américaines ont ainsi promis à de nombreux immigrants que leurs enfants auraient la possibilité d'y vivre une vie meilleure, et c'est justement ce qui les a incités à s'expatrier malgré les grandes difficultés qui les attendaient.

À première vue, les Canadiens ont d'excellentes raisons de se réjouir de leur mobilité intergénérationnelle, surtout en comparaison d'autres pays. L'importance du lien entre les revenus des enfants devenus adultes et ceux de leurs parents au moment où ils les élevaient est l'un des indices directs de mobilité intergénérationnelle dans les revenus. Par rapport à la moyenne des familles, ce lien détermine l'avantage transmis à leurs enfants par des parents à revenus élevés. Ou, bien entendu, le désavantage dont hériteront les enfants de parents à faibles revenus.

Le graphique 1 illustre, pour différents pays de l'OCDE, la progression des revenus d'un enfant devenu adulte pour chaque point de pourcentage d'augmentation des revenus de ses parents. Plus cette donnée est élevée, moins il y a mobilité intergénérationnelle. Les résultats indiquent une assez forte variation (facteur minimum de deux) de la transmission des avantages aux enfants des pays riches. On observe également que l'avantage hérité des parents n'est dans aucun pays vraiment inférieur à un cinquième.

Les sociétés où la mobilité intergénérationnelle est la plus faible sont celles des États-Unis, du Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, de la France, où chaque augmentation de 10 p. 100 des revenus parentaux implique que les revenus de leurs enfants seront supérieurs de quatre ou cinq pour cent. À l'autre extrémité se trouvent le Danemark, la Norvège, la Finlande et le Canada, où ce rapport est plus de deux fois moins important.

C'est ainsi qu'au Canada, à la fin des années 1970, le revenu marchand des familles du quintile supérieur était environ 2,75 fois plus élevé que celui du quintile inférieur. La donnée 0,19 du graphique 1 indique que les revenus à l'âge adulte d'un enfant né d'une famille de la tranche supérieure seraient plus élevés d'environ 20 p. 100 par rapport à la tranche inférieure. Aux États-Unis ou au Royaume-Uni, ce rapport serait plutôt de l'ordre de 66 p. 100.

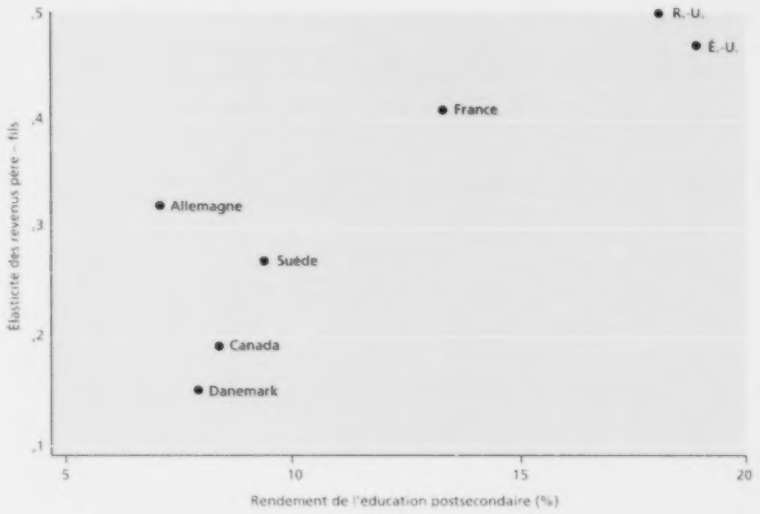
Mais que veulent dire, au juste, ces données? Celles du graphique 1 sont purement descriptives. Par elles-mêmes, elles n'expliquent pas les variations qu'on observe entre les différents pays et au chapitre de la mobilité intergénérationnelle. Dans le domaine des politiques publiques, l'efficacité repose non seulement sur la connaissance des corrélations brutes, mais sur la compréhension des processus de causalité. Je m'attarderai donc à deux des nombreux mécanismes qui sous-tendent ces graphiques et qui offrent des possibilités distinctes touchant l'application des politiques

publiques. Le premier a trait au fonctionnement du marché du travail, le second aux avantages relatifs d'une politique donnée.

Plus il y a inégalité sur le marché du travail, moins il y a mobilité intergénérationnelle. Le rendement de l'éducation supérieure est l'un des principaux déterminants du niveau d'inégalité des revenus. Le graphique 2 montre que les revenus du père et du fils sont d'autant plus rapprochés que le rendement tiré des études supérieures est grand. On y observe un schéma de dispersion entre les estimations de mobilité intergénérationnelle des revenus du graphique 1 et le taux de rendement tiré des études postsecondaires (par rapport aux études secondaires). Pour les pays considérés, le rapport est clairement positif. Les trois pays où ce rendement est supérieur à 10 p. 100 (États-Unis, Royaume-Uni et France, respectivement 18,9; 18,1 et 13,3 p. 100) sont aussi ceux où la mobilité intergénérationnelle est la plus faible.

**GRAPHIQUE 2**

**Plus le rendement des dépenses privées en éducation postsecondaire est élevé, plus la mobilité intergénérationnelle des revenus est faible.**




Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004 et OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2003.

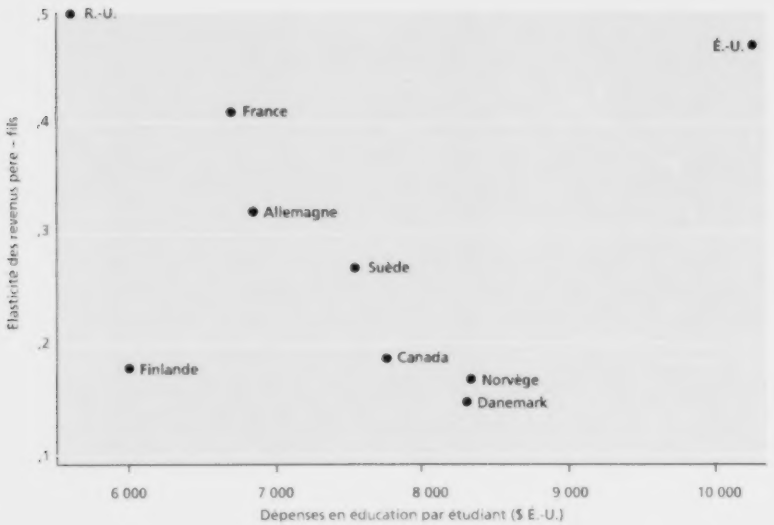
Ce schéma peut s'expliquer de diverses façons, mais on peut supposer que les pays dont le rendement est le plus élevé ont des politiques et des structures très différentes d'accès à l'enseignement supérieur, puisque les restrictions à la diplomation universitaire comptent parmi les causes d'un fort rendement. De ce point de vue, un rendement élevé pourrait aussi traduire une inégalité des chances. Qui plus est, il modifie les incitatifs des parents, puisque ceux d'entre eux qui valorisent l'éducation investissent davantage dans celle de leurs enfants. Cette explication est centrée sur la structure des avantages et investissements privés relatifs aux enfants, mais elle soulève aussi la question des différences en ce qui concerne les possibilités offertes aux enfants, dans la mesure où les enfants de familles à revenus élevés tendront à mieux profiter des avantages d'une éducation supérieure. Par conséquent, le second facteur susceptible d'expliquer les différences de mobilité intergénérationnelle d'un pays à l'autre concerne les possibilités offertes aux enfants et la nature des investissements publics dont ils font l'objet.

L'augmentation des investissements « progressistes », soit ceux qui profitent relativement plus aux enfants moins privilégiés, affaiblit le lien entre revenus des parents et des enfants. Traditionnellement, cela était considéré comme un aspect clé de l'école publique. Le niveau des dépenses publiques consacrées à l'éducation varie beaucoup selon les pays. C'est ce qu'illustre le graphique 3, qui met en relation les données du graphique 1 avec les dépenses d'éducation par étudiant.

On estime généralement que la mobilité intergénérationnelle est d'autant plus grande que les dépenses par étudiant sont élevées. Mais le rapport entre dépenses publiques et mobilité n'est pas aussi simple. Les États-Unis, par exemple, constituent un cas à part, car en dépit du niveau le plus élevé des dépenses publiques, le lien entre les revenus des pères et de leurs enfants y est très étroit. De même, le Royaume-Uni et la Finlande dépensent par étudiant une somme plus faible et à peu près identique, mais la mobilité intergénérationnelle varie grandement de l'un à l'autre. C'est donc dire que

## GRAPHIQUE 3

**Le niveau de même que la structure des dépenses en éducation déterminent le degré de mobilité intergénérationnelle dans les revenus.**




Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004et OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2003.

la façon dont l'argent est dépensé compte tout autant que le niveau des dépenses publiques. Autrement dit, la structure des systèmes d'éducation, de même que la manière dont les capacités cognitives des enfants sont développées pour leur permettre de tirer parti des différentes possibilités qui leur seront offertes, a une grande importance.

La meilleure façon de comprendre ces schémas consiste à déterminer dans quelle mesure les investissements publics profitent relativement plus aux enfants défavorisés. Une façon de mesurer si c'est le cas ou non consiste à évaluer dans quelle mesure les aptitudes et les capacités des enfants sont liées au niveau d'éducation des parents. Si, par exemple, la faculté de lire et de compter à l'âge adulte dépendait étroitement du niveau d'éducation des parents, on en conclurait que les dépenses en éducation ont peu d'effet sur le nivellement des avantages et inconvénients liés à l'origine familiale et que les investissements publics n'ont guère été « progressistes ».

Ces données existent pour sept des pays à l'étude, et leur rapport avec la mobilité intergénérationnelle est illustré au graphique 4. On note un lien positif très fort entre la mobilité intergénérationnelle des revenus, et le gradient des capacités de lecture et de calcul des enfants devenus adultes et le niveau d'éducation de leurs parents, seule l'Allemagne faisant exception à cette règle.

Ce schéma témoigne de l'inégalité des investissements privés et publics dans les enfants. Dans la mesure où l'inégalité des revenus est plus forte dans un pays, on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que les bénéfices d'un niveau donné d'investissements y soient plus importants, mais aussi que le niveau et la répartition de ceux-ci soient différents. Dans un pays où les inégalités de revenus sont plus grandes, l'investissement que font les parents riches et pauvres pour leurs enfants devrait aussi se caractériser par de plus grandes inégalités avec, par conséquent, une mobilité intergénérationnelle dans les revenus réduite.

Mais cela dépendra aussi de la façon dont les enfants de milieux moins favorisés profitent davantage des programmes publics. Dans certaines circonstances, les programmes gouvernementaux universels peuvent réduire l'écart entre l'investissement dont bénéficient les enfants riches et pauvres. Si le premier dollar investi produit la plus forte augmentation du bien-être chez les enfants, les enfants pauvres devraient donc mieux en profiter que les plus riches lorsque les gouvernements investissent également dans l'ensemble des enfants. Les données du graphique 4, par exemple, indiqueraient que les États-Unis et le Royaume-Uni encaissent assez peu de dividendes par dollar dépensé, parce que la structure de leurs systèmes éducatifs renforce les avantages et les inconvénients liés au milieu familial plutôt que de les niveler. Selon ce graphique, le Canada se retrouve à l'autre extrême, aux côtés de pays comme le Danemark et la Norvège. La grande promesse des gouvernements qui ont investi dans l'éducation uni-

verselle et l'accès à l'enseignement universitaire était d'assurer aux enfants de milieux moins privilégiés le coup de pouce nécessaire pour suivre le même parcours que leurs camarades plus favorisés. Le graphique 4 semble indiquer que de grandes différences subsistent encore entre les États-providence des pays riches, ce qui offre en soi un important indice des raisons pour lesquelles les avantages économiques transmis des parents aux enfants varient selon les pays.

En somme, la mobilité intergénérationnelle dans les revenus au Canada est plus élevée que dans les autres pays riches parce que, premièrement, les inégalités du marché du travail et le rendement tiré de l'éducation y sont relativement faibles et, deuxièmement, parce que les investissements publics et privés dans les enfants ont été relativement progressistes. Mais cela s'applique à la situation des 30 dernières années environ, soit celle d'une génération née dans les années 1960, qui a fait ses études secondaires et universitaires dans les années 1970 et 1980, et qui s'est intégrée au marché du travail dans les années 1990. On ne peut donc la transposer directement aux nouveau-nés et aux élèves du primaire de la période actuelle, qui fréquenteront les collèges et les universités dans les années 2020 et accéderont au marché du travail dans les années 2030.

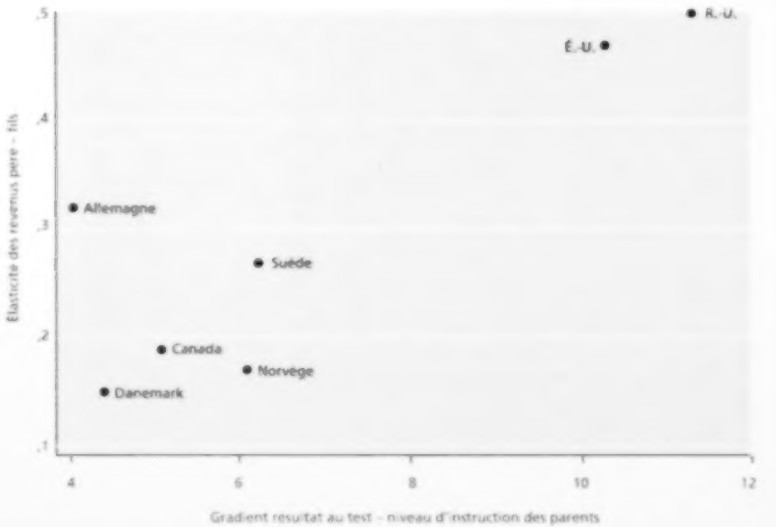
L'avenir nous réserve deux défis. Le premier concerne l'accès à l'éducation. L'augmentation des droits de scolarité est à peu près inévitable et, si l'on se fie à l'expérience des années 1990 et aux conclusions du rapport Rae sur l'éducation postsecondaire en Ontario, publié récemment, nous assisterons sans doute aussi à court terme à la décentralisation du processus d'établissement des droits de scolarité. Ceux-ci continueront vraisemblablement d'augmenter, mais ils varieront également beaucoup plus d'une province à l'autre, ainsi que d'un établissement et d'un domaine d'étude à l'autre. Dans un avenir rapproché, on peut donc s'attendre à un système d'éducation postsecondaire nettement plus différencié qu'aujourd'hui.

C'est dans ce contexte que l'accessibilité à l'éducation supérieure suscite des craintes grandissantes. Et bien qu'on doive peut-être envisager d'augmenter le financement public et de réviser nos programmes d'aide financière aux étudiants, surtout pour ceux d'entre eux qui sont issus de familles à faibles revenus, la question de l'accessibilité déborde largement les strictes considérations financières.

On analyse souvent en termes très généraux l'accès à l'éducation supérieure, en se demandant essentiellement si les revenus familiaux influent sur la fréquentation des futurs étudiants. Mais dans les prochaines années, la problématique de l'accessibilité pourrait s'étendre pour inclure les établissements universitaires et les domaines d'études. Ainsi, les critères de sélection des universités pourraient aussi influer sur la mobilité intergénérationnelle.

**GRAPHIQUE 4**

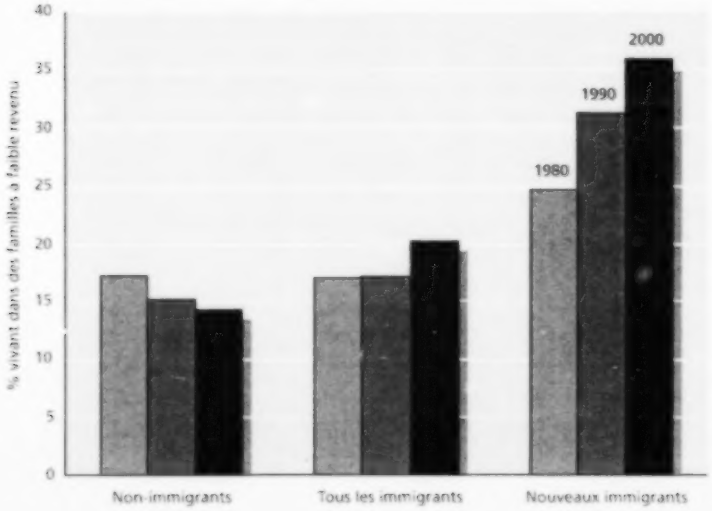
**Plus la mobilité intergénérationnelle dans les revenus est faible, plus le gradient entre les capacités cognitives des enfants et le niveau d'instruction des parents est élevé.**




Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004 et Esping-Andersen, « Unequal Opportunites and the Mechanisms of Social Inheritance », dans Miles Corak (dir.), *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

**GRAPHIQUE 5**

**Nouveaux immigrants vivant dans des familles à faible revenus, 1980, 1990, 2000**




Si les enfants de familles à revenus élevés ont plus de chances de maîtriser les aptitudes liées aux domaines valorisés sur le marché du travail, le relèvement des normes de sélection et l'élaboration de nouveaux critères pourraient resserrer les liens entre les antécédents familiaux et la popularité de certains établissements ou domaines d'études postsecondaires. De ce point de vue, il est important pour les responsables de l'élaboration des politiques de comprendre quels sont les obstacles non financiers à l'éducation supérieure, en ce qui touche notamment les circonstances qui favorisent, dès le plus jeune âge, la poursuite d'études postsecondaires.

C'est ainsi que les craintes liées à la mobilité intergénérationnelle devraient inciter les responsables de l'élaboration des politiques à centrer leur action sur la famille, et notamment sur son rôle dans le développement des aptitudes cognitives des enfants. Les aptitudes sociales et cognitives constituent un important facteur des revenus à long terme; or, elles ne sont que faiblement associées à la performance scolaire. Le rendement cognitif est plus étroitement lié au « capital culturel » – ou au « style parental » – qu'à la richesse matérielle. En fait, l'investissement parental dont l'influence est vraiment décisive n'est pas de nature financière. L'impact de l'éducation, du travail et des revenus est avant tout déterminé par l'influence des parents sur le rendement cognitif de l'enfant. Et comme l'illustre le graphique 4, les sociétés qui parviennent le mieux à niveler ce terrain savent d'autant mieux promouvoir la mobilité intergénérationnelle.

C'est aussi pourquoi plus du tiers des enfants canadiens de familles à faibles revenus deviennent des adultes aux revenus peu élevés, malgré le rapport plutôt faible entre les revenus des parents et des enfants. En général, le Canada reste une société très mobile à travers les générations, mais une proportion appréciable des enfants n'en profite pas vraiment.

Les initiatives en faveur de la petite enfance joueraient sans doute un rôle décisif en matière de mobilité intergénérationnelle. Le cas échéant, on pourrait réclamer des responsables de l'élaboration des politiques qu'ils s'efforcent d'égaliser l'influence des familles sur les aptitudes, les valeurs et la motivation de leurs enfants. L'efficacité de telles mesures sur la mobilité intergénérationnelle dépendra de leur effet réel et des avantages relatifs qu'elles procureront aux enfants de familles défavorisées.

Le second défi majeur concerne l'immigration.

Le visage de l'immigration a beaucoup changé au cours des vingt dernières années; aussi l'expérience du passé nous sera-t-elle de faible utilité pour l'avenir. Dans les années 1960, 75 p. 100 des immigrants provenaient d'Europe et des États- Unis. Cette proportion a baissé à 40 p. 100 dans les années 1970, puis à 20 p. 100 seulement dans les années 1990. Plus de six immigrants canadiens sur dix proviennent aujourd'hui du Moyen-Orient et de l'Asie, soit une proportion deux fois plus grande que dans les années 1970.

Les immigrants sont en moyenne plus scolarisés que les Canadiens nés au pays, mais leur maîtrise du français ou de l'anglais n'est pas aussi bonne.

Cette structure en évolution de l'immigration, combinée à un climat économique où le niveau de littéracie est beaucoup plus important que par le passé, a entraîné une baisse marquée de l'intégration économique des immigrants. Au début des années 1970, les nouveaux immigrants gagnaient 10 p. 100 de moins que leurs concitoyens nés au pays. Ils gagnaient 30 p. 100 de moins au début de la décennie suivante et 60 p. 100 de moins 10 années plus tard. Ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la situation s'est légèrement redressée.

Comme l'illustre le graphique 5, ce phénomène a provoqué une augmentation du pourcentage des familles immigrantes à faibles revenus. De 1980 à 2000, cette proportion a légèrement baissé parmi les familles canadiennes, soit de 17 à 14 p. 100, mais elle a augmenté parmi les nouveaux immigrants, de 25 p. 100 à un peu plus de 35 p. 100. À l'heure actuelle, plus du tiers des nouvelles familles immigrantes vivent de faibles revenus.

Bref, la capacité des familles immigrantes d'offrir à leurs enfants le meilleur début de vie possible a sensiblement diminué. D'où certaines inquiétudes pour la mobilité intergénérationnelle. On se réjouira cependant de la rapidité avec laquelle les jeunes immigrants s'adaptent à la réalité du système d'enseignement primaire canadien. Il est particulièrement remarquable d'observer les progrès des enfants de parents dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais. À quatre ou cinq ans, au début de la maternelle, les résultats qu'ils obtiennent à une série de tests de lecture, d'écriture et de mathématiques sont de 20 à 30 p. 100 inférieurs à ceux de leurs camarades. Mais dès l'âge de dix ou onze ans, soit à la fin de l'école primaire, ils ont rattrapé et parfois dépassé les enfants nés de parents canadiens et ayant le français ou l'anglais pour langue maternelle.

Pour maintenir la forte mobilité des générations antérieures, nous devons faire en sorte, dans les décennies à venir, que ces progrès se poursuivent jusqu'à la fin du secondaire.

L'égalité des chances implique que l'inégalité des résultats soit inadmissible lorsqu'elle résulte de circonstances différentes. Mais la société et les parents exercent sur les enfants une influence qui peut aplanir ces différences. Pour comprendre ce que signifie vraiment l'égalité des chances et comment la renforcer, nous devons bien connaître les circonstances qui la favorisent. Les parents procurent des avantages à leurs enfants tout d'abord par l'entremise d'un réseau social et d'un soutien financier qui favorisent l'accès à l'éducation et à l'emploi; deuxièmement par un investissement qui les aide à développer leurs aptitudes; et troisièmement par une culture familiale qui influence leurs valeurs et leur motivation.

Ce sont ces trois domaines, chacun correspondant à une définition de plus en plus générale de l'égalité des chances, que les responsables de l'élaboration des politiques devraient tenter de niveler au profit du plus grand nombre. Si l'égalité des chances implique une mobilité intergénérationnelle totale – ce qui voudrait dire qu'aucun lien statistique ne subsiste entre les revenus des parents et ceux de leurs enfants – cela nécessiterait non seulement de neutraliser l'effet du réseau social et de l'investissement, mais aussi celui de la culture familiale.

Mais, comme le note John Roemer, philosophe et politologue de Yale, ce « point de vue ne serait endossé après réflexion que par une fraction de ceux qui s'intéressent à la question ».

Voici à ce propos une mise en garde : pour éliminer complètement l'avantage transmis des parents aux enfants, il faudrait intervenir dans la vie des enfants et des familles à un point que la majorité des citoyens de la plupart des sociétés jugerait intolérable. Déterminer le rapport entre les avantages légués aux enfants et l'égalité des chances ne va pas de soi. Cela nécessite de redéfinir les situations acceptables comme sources de réussite sur le marché du travail, de comprendre l'efficacité de l'action politique et de reconnaître les compromis à faire entre les gains liés à ce nivellement et les pertes en termes d'autres mesures de bien-être.

Mais il est clair que l'ambition d'après-guerre d'étendre toujours davantage l'accès à l'éducation a atteint ses limites. Si la société canadienne veut continuer de promouvoir l'égalité des chances, elle devra investir plus tôt dans la vie des jeunes enfants pour leur assurer les aptitudes et les occasions nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Mais cette réorientation repose sur une conception de l'égalité des chances qui est soutenue de manière variable par les Canadiens, puisqu'elle réclame des politiques publiques modifiant l'influence exercée par les familles sur les aptitudes, les valeurs et la motivation de leurs propres enfants.

L'État-providence canadien saura-t-il mettre en œuvre des programmes qui, dans le contexte d'une diversité croissante, profiteront relativement plus

aux moins privilégiés qu'aux mieux nantis? Tel est le grand défi qui déterminera si la prochaine génération jouira des mêmes chances – ou de la même liberté, selon le terme utilisé par Amartya Sen – que la génération précédente.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

SIGNET

## L'émergence des régions transfrontalières : rapport provisoire

L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALE) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ont amorcé une nouvelle ère dans les relations canado-américaines, non seulement dans le domaine des relations économiques mais plus globalement dans l'interaction entre les deux pays. Les répercussions économiques ont été en bonne partie positives mais une autre manifestation de ces nouvelles relations est les liens de plus en plus divers qui se sont tissés entre les deux pays – particulièrement entre les régions limitrophes ou à proximité de la frontière.

Le projet du PRP sur les liens nord-américains étudie l'émergence des régions transfrontalières et ses répercussions pour le gouvernement du Canada en matière de politiques étrangères, économiques et de développement régional.

Le PRP publie les conclusions du projet à ce jour dans le Rapport provisoire sur l'émergence des régions transfrontalières ainsi que le rapport de la Table ronde qui s'est tenue à Montréal en novembre 2005, ainsi qu'un document de travail sur le sondage de dirigeants clés sur les frontières Canada–États-Unis et une note de breffage contenant un sommaire exécutif de ces rapports sont également disponibles sur le site web du PRP.

# La famille en évolution

**Jeff Carr**
**Projet de recherche sur les politiques**
**Gouvernement du Canada**

Cet article donne un aperçu des changements intervenus dans les familles canadiennes au cours des dernières décennies. Trois dimensions sont étudiées : la formation d'unions, le nombre d'enfants et le moment de leur naissance, et le comportement en matière d'emploi.

Ce rapport présentera des données et des projections tirées du modèle LifePaths[1], conçu et entretenu par Statistique Canada. LifePaths est un modèle longitudinal dynamique de microsimulation des personnes et des familles. Au moyen d'équations de comportement estimées en s'appuyant sur des microdonnées historiques provenant de sources diverses, LifePaths crée des cheminements de vie synthétiques allant de la naissance au décès représentatifs d'antécédents de la population canadienne. Grâce à ces cheminements de vie synthétiques, nous pouvons étudier aussi bien les tendances passées que futures.

## Formation d'unions

La formation d'unions a énormément changé au Canada; le simple fait que cette section s'intitule « formation d'unions » au lieu de « mariages » est révélateur. Une donnée surprenante est celle de la fraction de la population ayant formé une union, qui est demeurée pratiquement inchangée. Bien qu'une fraction constante de la population (60 p. 100)[2] ait été engagée dans une union à n'importe quel moment au cours des 35 dernières années, le caractère de ces unions a varié considérablement; en effet, la fraction des personnes mariées a baissé de 60 à 49 p. 100 de la population, tandis que la proportion de personnes en union de fait suivait une tendance opposée en passant de 1 à 11 p. 100 de la population.

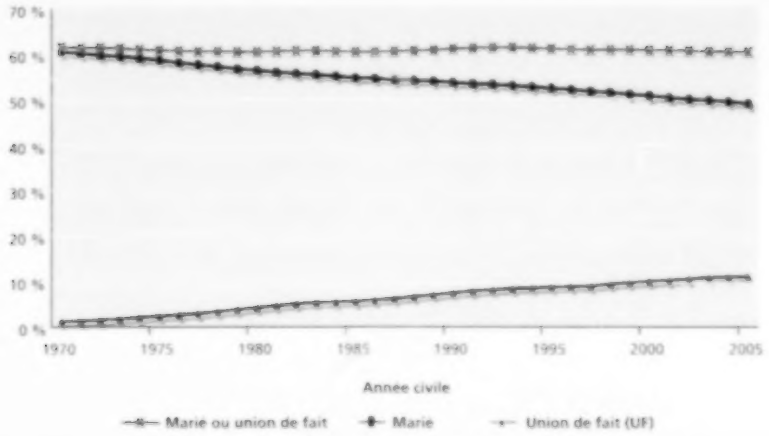
La fraction des personnes mariées est essentiellement un résidu historique. En ce qui concerne la formation de nouvelles unions, la tendance aux unions de fait est beaucoup plus prononcée. En 1970, il y avait environ cinq mariages pour chaque formation d'une union de fait; en 1987 le ratio était de un pour un, alors qu'aujourd'hui, en 2005, il y a deux formations d'unions de fait pour chaque mariage.

Cette tendance à la formation d'unions de fait s'accompagne d'une tendance à l'augmentation du nombre d'unions en général au cours d'une vie. Alors que les personnes appartenant aux cohortes de naissance d'avant 1930 pouvaient s'attendre à former une union au cours de leur vie, les cohortes plus récentes peuvent s'attendre à en former davantage, jusqu'à près de deux par personne en moyenne pour la cohorte de naissance de 1975.

Enfin, le moment de la formation d'une union change considérablement. Dans chaque génération suivant la cohorte de naissance de 1945, on remet à plus tard dans la vie la formation d'une première union. Une explication à ce phénomène se trouverait dans le fait que les femmes reportent la formation de leur union jusqu'à ce que leur scolarité soit terminée et leur carrière, établie. Cependant, comme on a observé des reports comparables chez les deux sexes, les femmes ne

Jeff Carr
est agent de recherche en politiques
au Projet de recherche sur les politiques
du gouvernement du Canada

**GRAPHIQUE 1**
**Fraction de la population par état matrimonial**



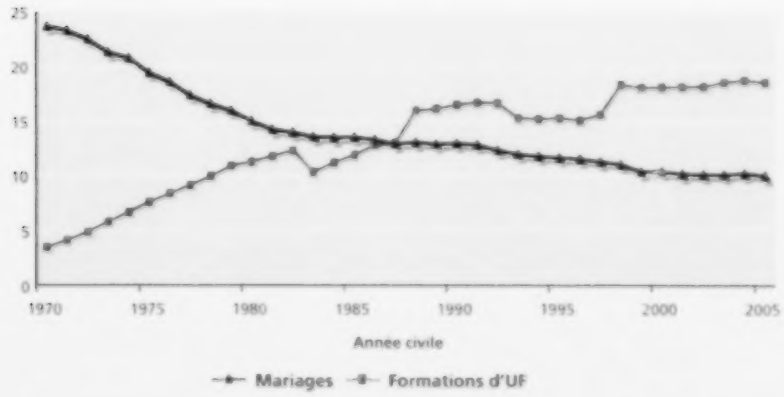

peuvent à elles seules expliquer cette tendance. Il est intéressant de constater que le moment de la première union a chuté de façon spectaculaire dans les cohortes de naissance comprises entre 1900 et 1935, et que malgré les augmentations récentes, les gens forment toujours leur première union à un âge plus précoce que les personnes nées au début du XX$^{e}$ siècle.

## Nombre d'enfants et moment de leur naissance

Un deuxième facteur clé de l'évolution des familles se trouve dans le nombre d'enfants nés de femmes canadiennes et le moment de leur naissance. Le baby-boom, qui s'est produit dans les vingt années suivant la Deuxième Guerre mondiale, est un phénomène bien connu, mais ses éléments moteurs ne sont pas toujours bien compris. Deux mouvements majeurs ont contribué à donner au baby-boom sa taille relativement importante. Ils sont décrits dans le graphique 5. D'abord, une forte hausse de la fécondité chez les femmes nées entre 1915 et 1930 a entraîné un grand nombre de naissances entre 1945 et 1965. Mais ensuite, une brusque chute de la fécondité des cohortes suivantes a non seulement ramené les taux de fécondité bien en deçà des niveaux du baby-boom, mais aussi sous le niveau historique de fécondité au Canada.

De nombreux facteurs entrent sans doute en jeu dans la croissance et le déclin consécutifs de la fécondité, mais il faut surtout considérer le moment de la naissance de l'enfant. L'âge de la femme à la première naissance est un indicateur important de la fécondité au cours d'une vie. Le graphique 6 montre l'âge moyen des femmes au moment de la première naissance selon la cohorte de naissance. Comme on pouvait s'y attendre, au cours de la période de croissance de la fécondité, l'âge à la première naissance a diminué alors que, dans la période de baisse de fécondité qui a suivi, l'âge à la première naissance a augmenté considérablement. Le fait que l'on attende aussi longtemps pour fonder une famille est un autre aspect important à prendre en compte lorsque l'on réfléchit aux cheminements des personnes et aux nouvelles expériences de vie des parents et de leurs enfants attribuables à la fécondité différée.

**GRAPHIQUE 2**
**Formations d'unions pour 1 000 Canadiens**



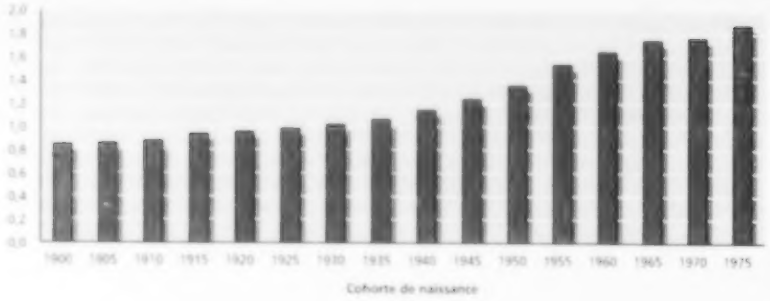
## Comportement en matière d'emploi

Un dernier aspect de l'évolution de la famille est le comportement en matière d'emploi. Le graphique 7 montre un changement impressionnant dans cette relation. Les familles à un seul pourvoyeur, qui étaient autrefois majoritaires, sont aujourd'hui deux fois moins nombreuses que les familles à deux pourvoyeurs. En outre, ces tendances ont été fortes et constantes au cours des 35 dernières années et ne montrent aucun signe d'essoufflement. Ce phénomène a des conséquences non négligeables sur le travail domestique. Si l'on considère que, traditionnellement, un des deux membres du couple se consacrait au travail domestique au lieu d'occuper un emploi rémunéré, comment ce travail est-il effectué aujourd'hui avec deux personnes ayant un travail rémunéré? Ces personnes accomplissent-elles ces tâches en plus de leur travail rémunéré, ou embauchent-elles du personnel rémunéré pour faire faire les travaux domestiques qui étaient autrefois la responsabilité du conjoint non employé?

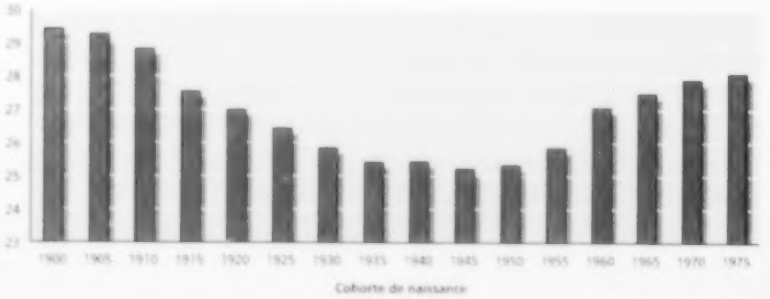
## Conclusion

La famille canadienne a connu des changements phénoménaux. La formation des unions, le nombre d'enfants et le moment de leur naissance, ainsi que la participation au marché du travail des membres de la famille en sont quelques exemples. En général, il semble y avoir de moins en moins d'attachement à la vie familiale, et de plus en plus d'intérêt pour le marché du travail, la carrière. Comment cette nouvelle dynamique modifie-t-elle l'existence des familles canadiennes? Est-il nécessaire de

**GRAPHIQUE 3**
**Nombre moyen d'unions formées au cours d'une vie**

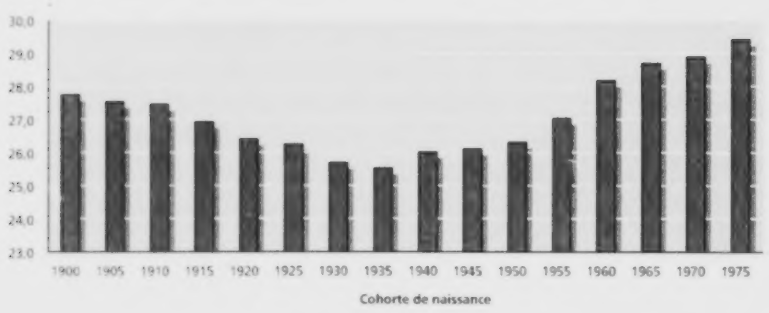



**GRAPHIQUE 4**
**Âge moyen à la formation de la première union**

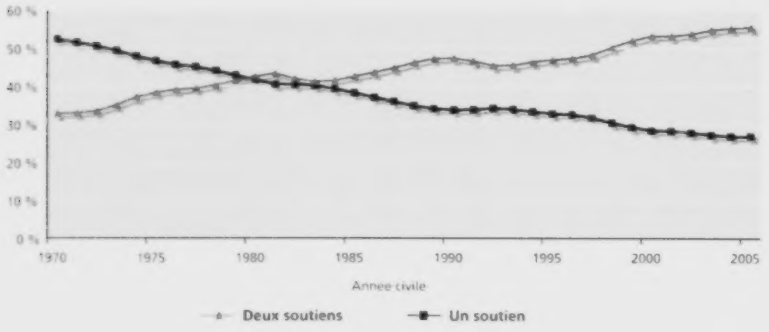



**GRAPHIQUE 5**
**Nombre moyen d'enfants par femme au cours d'une vie**

## GRAPHIQUE 6
**Âge moyen à la première naissance (mères)**




## GRAPHIQUE 7
**Fraction de la population par genre de famille économique**




renouveler les relations entre les gouvernements et les familles? Ces tendances sont-elles alimentées par le choix individuel ou la nécessité économique? Par cet article, nous cherchons à constituer un ensemble de données pour mieux formuler ces questions et ainsi établir les fondements de futurs travaux de recherche.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

# Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne

**Jeff Carr**
**Projet de recherche sur les politiques**
**Gouvernement du Canada**

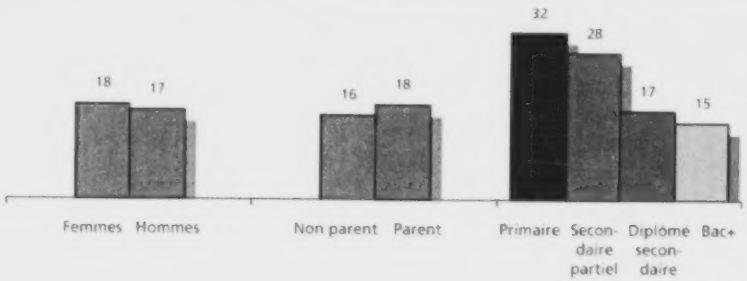
Cet article décrit les résultats d'une simulation LifePaths des transitions individuelles dans la population active. Cette simulation a pour objet d'étudier les parcours professionnels des personnes, l'évolution de ces parcours au fil du temps et leurs variations entre les différents groupes.

Il existe trois situations d'activité possibles dans le modèle LifePaths, l'emploi rémunéré (ER), le travail indépendant (TI) et l'inactivité (IA). Tout au long de sa vie, une personne passera plusieurs fois d'une situation d'activité à l'autre. Il y a sept transitions possibles entre ces situations[1], mais la vaste majorité de ces changements sont de l'emploi rémunéré à l'inactivité et vice-versa. Par conséquent, cet article se concentrera sur le nombre de transitions de l'emploi à l'inactivité.

Il convient de remarquer que les raisons des transitions ne sont pas étudiées ici. Par exemple, une transition d'un emploi rémunéré à l'inactivité serait consignée, peu importe si la personne a quitté son emploi, a été congédiée, a pris un congé de maternité, a brièvement quitté les rangs de la population active pour ensuite prendre un autre emploi, ou a pris sa retraite. Par conséquent, il est un peu difficile de dire si une transition donnée est « bonne » ou « mauvaise ». Cependant, le nombre de transitions de tous genres qui se sont produites au cours de la vie d'une personne permet de mesurer la stabilité de la vie professionnelle, car plus il y a de transitions, moins il y a de stabilité. En général, la plupart des gens préfèrent, en cette matière, la stabilité à l'instabilité.

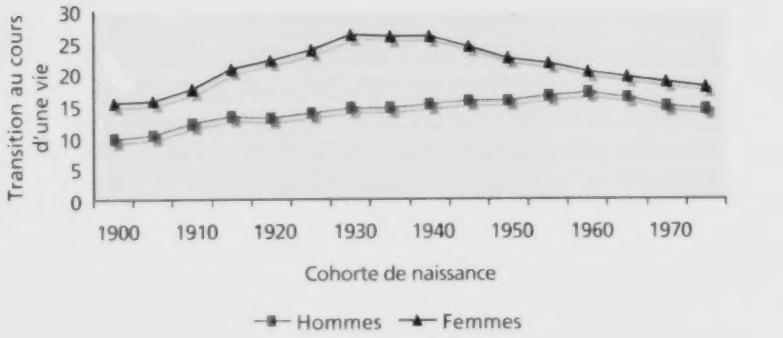
Les données sur les transitions sont divisées en quatre dimensions clés à des fins d'analyse. La première dimension, la cohorte de naissance, permettra d'examiner comment les cheminements en matière d'emploi ont évolué d'une génération à l'autre. Les trois autres dimensions (sexe, niveau de scolarité, condition parentale) nous permettent de constater comment les historiques d'emploi peuvent varier selon les groupes. Afin de normaliser les données en fonction de l'importante augmentation de la participation des femmes à la population active, la mesure que nous utiliserons est le nombre de transitions par personne-année en emploi. Sans cette normalisation, le nombre de transitions chez les femmes est de loin inférieur à celui des hommes, surtout dans les cohortes de naissances plus anciennes, car de nombreuses femmes n'ont jamais fait partie de la population active et n'ont donc jamais connu de transition, ce qui aurait fait baisser la moyenne.

**GRAPHIQUE 1**
**Transitions de l'emploi au non-emploi, au cours d'une vie (cohorte de naissances de 1975)**



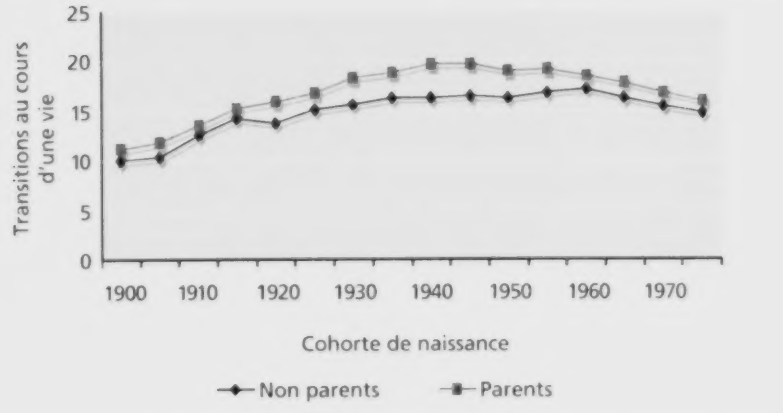

Jeff Carr est agent de recherche en politiques au Projet de recherche sur les politiques du gouvernement du Canada.

**GRAPHIQUE 2**
**Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par sexe***




*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

**GRAPHIQUE 3**
**Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par condition parentale***




*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

## Résultats descriptifs pour une cohorte unique

Le graphique 1 expose les différences en matière de transition entre les différents groupes. Ce graphique illustre les données de la cohorte de naissance de 1975. Suivra un examen des tendances au fil du temps.

De toute évidence, cette cohorte, examinée sous l'angle de ces trois dimensions, révèle plusieurs différences au plan des expériences individuelles. Premièrement, les femmes connaîtront davantage de transitions en matière d'emploi que les hommes, soit une de plus environ au cours d'une vie. Il y aurait plusieurs explications à cette tendance, la plus évidente étant que les femmes quittent la population active lorsqu'elles ont des enfants. Cependant, d'autres facteurs peuvent entrer en jeu, comme le type d'emploi occupé par les femmes, le rôle traditionnel de l'homme en tant que pourvoyeur principal, qui oblige des femmes à adapter leur travail à celui de leur mari, ou le niveau de scolarité.

Les parents font face à davantage de transitions dans la population active que les personnes qui n'ont pas d'enfants, ce qui n'est guère surprenant compte tenu du fait que les femmes quittent la population active lorsqu'elles ont des enfants, pour une courte période au moins.

Bien que les écarts hommes-femmes et parents-non parents soient dignes d'intérêt, ils sont nettement moins marqués que les variations attribuables au niveau de scolarité. Il est évident que moins une personne est scolarisée, plus son expérience dans la population active risque d'être turbulente, les personnes d'éducation primaire connaissant deux fois plus de transitions que les diplômés universitaires. La vraie coupure dans le nombre de transitions semble survenir lorsqu'une personne

obtient son diplôme d'études secondaires; en effet, par rapport à une personne n'ayant pas terminé son secondaire, le diplômé du secondaire ne connaîtra que la moitié des transitions.

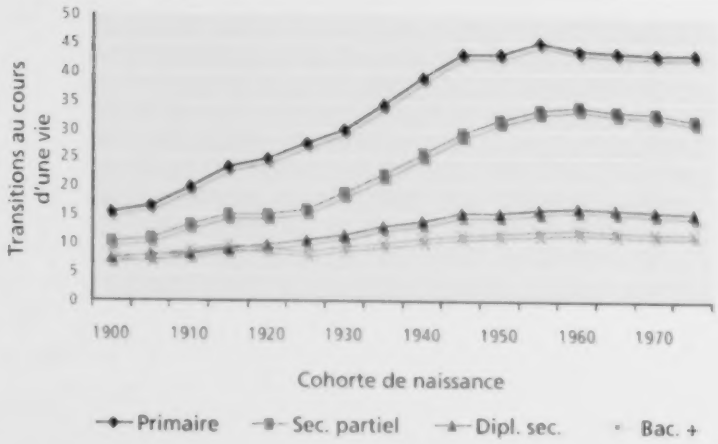
## Variations d'une cohorte à l'autre

Jusqu'ici, nous nous sommes concentrés sur une seule cohorte, celle des personnes nées en 1975. Cependant, cette cohorte n'est pas nécessairement représentative de toutes les générations. Les graphiques 2 à 4 représentent l'évolution des transitions en matière d'emploi chez les personnes des différentes cohortes. Ils montrent la quantité prévue de transitions au cours d'une vie.

Dans l'ensemble, il existe une légère tendance à la hausse dans le nombre de transitions au cours d'une vie. Il y a une forte tendance à la hausse dans les transitions par personne-année en emploi chez les femmes nées entre 1905 et 1930, et une forte tendance à la baisse dans les cohortes de naissances comprises entre 1940 et 1975. L'origine de cette tendance est incertaine, mais elle pourrait refléter l'intégration croissante des femmes à la population active. Au début de cette intégration, les emplois étaient instables ou les femmes étaient peu attachées à leur travail, mais au fil du temps, la situation des femmes en matière d'emploi s'est améliorée.

Une légère tendance à la hausse est également observable avec le temps en ce qui concerne l'influence de la condition parentale. L'absence relative de variation dans l'influence de la condition parentale surprend quelque peu, étant donné qu'il y a eu d'importantes variations de fécondité entre les générations.

### GRAPHIQUE 4
**Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par niveau de scolarité***



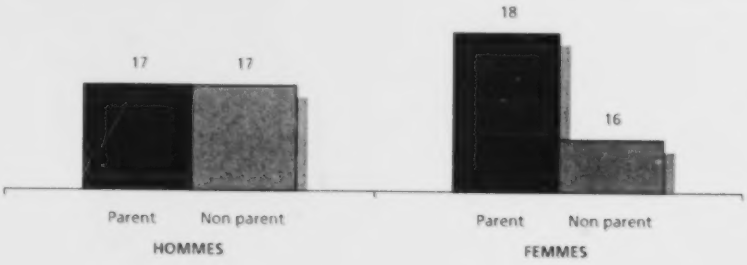

*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

Encore une fois, le niveau de scolarisation se révèle la dimension la plus intéressante à étudier. Le graphique 4 montre non seulement les importants écarts qui existent entre les expériences de personnes ayant des niveaux de scolarisation différents, mais aussi le fait que la stabilité en emploi diverge d'une cohorte à l'autre. Le plus gros de cette divergence semble s'être produit au sein de la cohorte de 1950, et l'écart relatif est demeuré inchangé depuis lors.

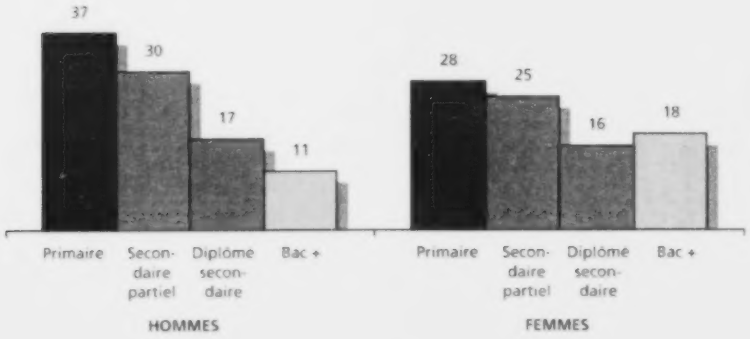
## Résultats multidimensionnels

L'analyse qui précède offre une description intéressante des diverses expériences de transition en matière

### GRAPHIQUE 5
**Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie (cohorte de naissance de 1975)**



**GRAPHIQUE 6**
**Transitions au cours d'une vie (cohorte de naissance de 1975)**




d'emploi. Cependant, ce genre d'analyse souffre du fait qu'elle ne peut isoler l'influence d'un facteur en particulier des influences des autres facteurs sur les transitions. Par exemple, si l'on trouvait davantage, dans la cohorte de naissance de 1945, de parents n'ayant qu'une scolarité primaire, il serait impossible de dire si l'écart dans les transitions chez les parents était attribuable à la condition parentale ou à la scolarité, puisque les deux facteurs étaient simultanément applicables.

L'aspect le plus intéressant réside dans la différence des effets de la condition parentale si l'on est un homme ou une femme. Globalement, le fait d'être parent se traduit par une transition de plus au cours d'une vie; cependant, si l'on fait la distinction entre parents de sexe masculin et féminin, on remarque une tendance très intéressante. Le fait d'être parent diminue légèrement le nombre de transitions chez les hommes. D'autre part, les femmes ayant des enfants connaissent trois transitions de plus que celles qui n'en ont pas.

Un deuxième résultat intéressant est l'influence de la scolarité sur les transitions en matière d'emploi, qui n'est pas la même pour les hommes que pour les femmes. Alors que les hommes suivent une tendance régulière à la réduction des transitions à mesure que leur scolarité augmente, les femmes, qui connaissent d'une diminution marquée à l'obtention du diplôme d'études secondaires, ne trouvent cependant aucun avantage à l'obtention d'un diplôme universitaire. Ces résultats soulèvent la question de savoir pourquoi les études universitaires ont si peu d'influence pour les femmes comparativement aux hommes.

## Conclusions

Les principales constatations de cette étude sont les suivantes :

- En moyenne, une personne connaît un grand nombre de transitions dans la population active, environ 17, au cours de sa vie.
- La scolarité d'une personne a une forte influence sur sa stabilité en emploi. Les personnes qui ne terminent pas leur secondaire peuvent s'attendre à deux fois plus de transitions qu'une personne ayant un diplôme universitaire.
- La scolarité a pris de l'importance avec le temps. Une tendance globale à la hausse dans le nombre de transitions au cours d'une vie est observable parmi toutes les cohortes de naissance; cependant, cette tendance à la hausse est beaucoup plus prononcée chez les personnes ayant une faible scolarité.
- Le sexe est un autre facteur important, les femmes connaissant au cours de leur vie environ une transition de plus que les hommes. Ce phénomène serait essentiellement attribuable au fait d'avoir des enfants, car les parents de sexe féminin connaissent deux transitions de plus que les femmes sans enfant, tandis que les parents de sexe masculin en connaissent le même nombre de transitions que les hommes sans enfant.
- La scolarité universitaire semble avoir peu d'effet sur la réduction du nombre de transitions chez les femmes, au-delà des gains réalisés à l'obtention du diplôme d'études secondaires.

*Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.rechercheplitique.gc.ca>.*

*Les notes se trouvent à la fin de cette édition.*

## Notes

### La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population

1 J'aimerais tout d'abord remercier l'équipe du projet Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie du PRP, notamment Carolyn MacLeod, pour son soutien à la recherche et Sylvain Côté, pour avoir coordonné la collecte des articles pour ce numéro d'Horizons.

2 De l'information additionnelle sur le CPTF est disponible sur le site web du PRP.

3 Seuls les travailleurs d'entreprises comptant au moins 500 employés ont participé à cette enquête.

4 Un travailleur hautement qualifié est une personne qui détient au moins un diplôme d'études collégiales ou de formation professionnelle, un diplôme universitaire ou des compétences en gestion.

5 Le temps total pour les 25-54 ans est égal à la somme du temps passé sur le marché, à la maison, à faire du bénévolat, à étudier, à socialiser, à s'adonner à des loisirs passifs ou actifs et consacré aux soins personnels.

6 Dans cette étude, le travail atypique inclut le travail permanent à temps partiel, les travailleurs temporaires à temps plein, temporaires à temps partiel, les travailleurs indépendants à leur propre compte et les employeurs indépendants.

7 En date du 31 décembre 2000, les prestations d'assurance-emploi couvrent non plus 12 mais 35 semaines de congé parental.

### Le stress lié au manque de temps

1 Nous voulons remercier Christian Dea et Gordon Lenjosek de leurs commentaires utiles.

2 Statistique Canada, *Enquête sociale générale, Cycle 12 : l'emploi du temps (1998) – Documentation sur le fichier de microdonnées à grande diffusion et Guide de l'utilisateur*, numéro 12M0012GPF au catalogue, novembre 1999.

3 De nombreux facteurs influent sur la probabilité de manquer de temps. Nos modèles comprenaient l'âge, le sexe, l'état civil, la présence d'enfants, le niveau d'instruction, la situation d'emploi, le revenu du ménage, la région de résidence, l'état de santé et quatre aspects de l'emploi du temps (durée quotidienne moyenne consacrée aux soins aux enfants, aux autres travaux ménagers non rémunérés, à la fourniture de soins ou d'aide à d'autres adultes et aux activités communautaires et bénévoles). D'autres facteurs susceptibles d'influer sur la probabilité de manquer de temps, comme la richesse et le soutien communautaire, n'ont pu être pris en compte, ce qui peut affecter la fiabilité de nos résultats. Compte tenu des différences entre les sexes en ce qui concerne l'emploi du temps et les contraintes de temps démontrées dans d'autres études, nous avons également vérifié la variation de l'incidence de nombreux facteurs susmentionnés selon le sexe.

4 On entend par « personne typique » une femme ou un homme sans enfant de moins de 13 ans, employé à plein temps, habitant en Ontario, se déclarant en très bonne santé, consacrant le nombre moyen d'heures aux travaux ménagers non rémunérés (allant de 1,5 heure pour les personnes de 15 à 24 ans à 3,6 heures pour celles de 65 à 74 ans) et qui ne s'occupe pas d'autres adultes.

5 Les soins de base aux enfants sont distincts des soins totaux aux enfants, qui comprennent également le temps consacré à s'occuper d'enfants du ménage, même si l'interviewé fait autre chose en même temps (Zukewich, 2003).

6 Cette augmentation marginale s'applique à une personne qui aurait la valeur moyenne à toutes les caractéristiques comprises dans le modèle de régression. La probabilité prédite que cette « personne moyenne » manque de temps est de 15,6 %.

7 Être « sérieusement à court de temps » signifie avoir moins de temps que ce qui est disponible à une famille biparentale ayant deux enfants et dont chaque parent travaille 50 heures par semaine (Burton et Phipps, 2004).

8 Voir la note en bas de page nº 6.

9 Ce profil typique diffère de celui utilisé dans les diagrammes 2 et 3 – dans le cas présent, la personne typique a 35 ans, est mariée ou vit en union de fait, occupe un emploi à plein temps, déclare être en très bonne santé, consacre la durée moyenne (3,3 heures) aux travaux ménagers non rémunérés et aime son emploi.

10 Évalué pour une personne employée qui répond à toutes les caractéristiques moyennes comprises dans le modèle de régression. La probabilité que cette « personne employée moyenne » manque de temps est de 22 %.

Selon certaines analyses, le fait d'être à court de temps traduirait principalement une insatisfaction à l'égard de l'emploi, ce que nos résultats n'étayent pas. La grande majorité des employés qui déclarent manquer de temps ont en fait une attitude positive ou neutre à l'égard de leur emploi.

### Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes

1 Une récente rencontre réunissant les ministres des Affaires sociales de l'OCDE.

2 Pour une analyse des politiques et programmes principaux au Québec et au Canada, voir OCDE (2005b).

3 Les politiques visant à favoriser l'équilibre travail-famille profitent aux hommes comme aux femmes. Elles contribuent aussi plus largement au bien-être et à la prospérité de toute la société.

4 On peut trouver les publications de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada au <http://www.cfc-swc.gc.ca/pubs/pubspr/index_f.html>. Les opinions exprimées dans cet article sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de CFC ou du gouvernement du Canada.

5 La majorité des travailleuses autonomes gagnent moins de 30 000 $ par année.

6 Le modèle de livraison de services de garde en milieu familial réglementés varient d'une province à l'autre. On compte le modèle d'accréditation individuelle (Colombie-Britannique), le modèle des agences (Québec) et le modèle mixte (Terre-Neuve-et-Labrador).

7 L'étude aborde la situation de responsables de services de garde accrédités qui travaillent à la maison dans trois provinces : la Colombie-Britannique, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador. Elle examine cinq domaines de la loi où l'absence de protection sociale a des répercussions négatives sur les conditions de travail et peu provoquer des conflits entre le travail et la vie personnelle. Ces cinq domaines sont : les prestations parentales et de maternité prévus dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, le RPC/RRQ, les indemnités en cas d'accident du travail, les normes d'emploi et l'équité salariale.

8 Bien que certains en contestent la validité constitutionnelle, le projet de loi 8 stipule que, malgré toute disposition contraire du Code du travail ou de toute autre loi, les responsables sont réputées ne pas être à l'emploi du Centre de la petite enfance.

9 Le 16 décembre dernier, l'Assemblée nationale du Québec adopte le projet de loi 124, la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, qui remplace la *Loi sur les centres de la petite enfance* et autres services de garde à l'enfance. La nouvelle loi apporte des modifications aux normes et règles administratives encadrant les activités des Centres de la petite enfance et des services de garde. Elle modifie également les structures de coordination des services de garde en milieu familial. Bien

qu'elle apporte des changements importants dans la gouvernance des services de garde à la petite enfance du Québec, la loi n'aborde pas directement la question des conditions de travail des responsables de services de garde.

### Les aidants naturels

1 Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de Ressources humaines et Développement social. Remerciements : Nous aimerions remercier Statistique Canada d'avoir mis les données de l'Enquête sociale générale de 2002 à notre disposition.

2 En 2003, plus des deux tiers des femmes en âge de travailler avaient un emploi. (Statistique Canada, 2004)

3 Le besoin de soins croît avec l'âge. Martel *et al.* (2003), qui ont suivi des cohortes de personnes âgées de 1994 à 2000, ont constaté que sur les personnes de 80 ans et plus qui vivaient de façon autonome en 1994, seulement une sur cinq était toujours autonome en 2000.

4 Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la prestation de soins par des membres de la famille et des amis était la forme de prestation de soins aux aînés la plus commune.

5 Selon la même enquête, la prestation de soins formels, c'est-à-dire les soins fournis par des employés rémunérés ou des organisations, ne constituait que 26 % des soins aux aînés. Pour plus de détails sur la prestation de soins aux aînés, voir Cranswick (2003); Stobert et Cranswick (2004).

6 Les soins sont souvent répartis en deux catégories : les activités liées au fonctionnement du ménage (p. ex., les finances, les tâches ménagères, le transport et l'entretien de la cour) et les « soins personnels », qui comprennent une aide pour les activités quotidiennes (p. ex., le bain, l'habillement ou la toilette). (Cranswick, 1997; Conner, 2000)

7 La proportion d'adultes canadiens qui travaillent un plus grand nombre d'heures (41 heures ou plus par semaine) a augmenté entre 1976 et 2003 (Statistique Canada, 2004a). Si les hommes travaillent un plus grand nombre d'heures en moyenne que les femmes, la proportion de femmes qui travaillent plus d'heures par semaine est passée de 9 % en 1976 à 13 % en 2003.

8 Ce résultat est corroboré par de récents travaux de recherche, qui révèlent que la prestation de soins retarde le moment du départ à la retraite des hommes, mais n'a pas d'effet systématique sur les femmes, sauf lorsque la personne à qui les soins sont prodigués est le conjoint, ce qui accélère alors la retraite (Kazi, 2005).

9 Une étude américaine sur les aidants de 45 ans et plus traite des pertes liées à l'emploi, aux gains et à la pension découlant de la prestation de soins (National Alliance of Care Giving, 1999). Selon des travaux menés récemment, il se pourrait en outre que le fait que la famille, particulièrement la femme, doive assumer les responsabilités en matière de prestation de soins puisse se répercuter sur le bien-être économique plus tard dans la vie et éventuellement entraîner la dépendance à l'égard des mesures de soutien gouvernementales (Wakabayashi et Donato, 2005).

10 L'étude portait principalement sur les hommes puisque ce n'est que récemment que le profil des femmes à commencé à ressembler à celui des hommes.

11 On commence à adopter des mesures à cet égard. Les prestations de compassion, en vigueur depuis janvier 2004, en sont un exemple. Les travailleurs admissibles peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi pendant une période allant jusqu'à six semaines pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie qui risque de causer son décès dans les six mois à venir (attestation du médecin nécessaire) (RHDCC, 2004). Selon les premiers résultats, le taux d'utilisation serait assez faible, ce qui laisse supposer qu'un ensemble de mesures d'aide équilibré s'impose.

12 Les dépenses mentionnées par les aidants dont il est question dans la recherche comprennent la nourriture, le transport, les médicaments, l'aide pour le loyer ou les dépenses en soins professionnels à domicile. (National Alliance for Care Giving, 1999)

13 L'échantillon étant petit, seules les réponses portant sur l'emploi et la situation financière ont pu être signalées.

### Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification

1 Y ont également pris part Linda Senzilet et Joanna Theriault, Division des politiques, et Nancy Hamilton, Direction de la recherche appliquée et de l'analyse, Direction générale de la politique de la santé.

2 À titre d'exemple, en 2003, l'ISF s'établissait à 1,61 au Canada; à 1,89 en Irlande; à 1,38 au Japon; à 1,35 en Grèce; et à 1,26 en Italie. *CIA World Factbook*. Indice synthétique de fécondité (enfants nés/femme), 2003. Extrait de <www.geographic.org>.

3 Caldwell fournit un aperçu des diverses théories démographiques et de leurs répercussions. Voir : Caldwell, J.C. (juin 2004). Demographic theory: A long view? *Population and Development Review, 30(2)*, 297-316. Voir aussi : Bongaarts, J. 2002. The end of the fertility transition in the developed worlds. *Population and Development Review, 28(3)*, 419-443.

4 Lochhead souligne qu'en 1976, 9 pour cent de toutes les premières naissances survenaient chez des femmes de 30 ans et plus; en 1996, la programmation des premières naissances chez les femmes de 30 ans et plus avait plus que triplé, s'établissant à trois naissances pour chaque dix premières naissances. Cette proportion a continué d'augmenter. Voir : Lochhead, C. (automne 2000). La programmation des enfants : répercussions d'ordre social et sur la santé du report de la naissance d'un premier enfant. *ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 1(2), 41-44. Voir aussi : Payne, J. (2004). The impact of a reduced fertility rate on women's health. *BMC Women's Health*. Extrait de <www.biomedcentral.com/1472-6874/4/S1/S11>.

5 Pour consulter un exemple décrivant le fonctionnement du gradient, aller à : Wilkinson, R.G. 1996. *Unhealthy Societies: The Affliction of Inequality*. London, Routledge.

6 Ces renseignements sont fondés sur un document non publié et sur les conversations tenues avec Marni Brownell au sujet d'études non publiées du CMPS.

### La famille en évolution

1 Pour une description détaillée du modèle LifePaths, veuillez consulter le site web de Statistique Canada au <www.statcan.ca/francais/spsd/VueEnsembledeLifePaths.pdf>, ainsi que « Fragments de vie : de nouvelles orientations dans l'élaboration des politiques grâce à l'intégration des données sur le cycle de vie », article publié dans *Horizons*, volume 6, numéro 2, par le PRP, au <www.policyresearch.gc.ca/ v6n2_f.pdf>.

2 Population âgée de 15 ans et plus.

### Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne

1 ER à ER (changement d'emploi), ER à IA, ER à TI, IA à ER, IA à TI, TI à IA, TI à ER.

## Références

### La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population
Page 3


Applebaum, Eileen et coll. 2002. « Shared Work Valued Care: New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work », Economic Policy Institute, Washington D.C.

Baker, M., J. Gruber, et K. Milligan. 2005. *Universal Childcare, Maternal Labor Supply and Family Well-being*, document de travail n° 11832 du NBER.

Barnett et coll. 2003. « Individual and Crossover Effects of Work Schedule Fit: A Within-Couple Analysis », *Journal of Marriage and Family*, vol. 65 (novembre), n° 4, p 1041-1054.

Beaujot, Roderic et Jianye Liu. 2005. « Models of Time Use in Paid and Unpaid Work », *Journal of Family Issues*.

Développement social Canada. 2004. « Foire aux questions pour les employés (conciliation travail-vie) – Questions à l'intention des individus ». <http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/ctv/faq/01individus.shtml&shs=wnc>.

Drolet, Marie et René Morissette. 1997. « Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer? », document de recherche no 104, Statistique Canada.

Duxbury, L., C. Lee, C. Higgins et S. Mills. 1992. « Time Spent in Paid Employment », *Journal of Public Sector Management*, vol. 23, n° 2, p. 38–45.

Duxbury, Linda, et Chris Higgins. 2001. « Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1 », recherche subventionnée par Santé Canada.

Duxbury, Linda et Chris Higgins. 2003. « Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question », recherche subventionnée par Santé Canada.

Goldscheider, E. et L. J. Waite. 1991. *New families, No Families?* Berkeley, University of California Press.

Gornick, Janet C. et Marcia K. Meyers. 2005. « Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment », Russell Sage Foundation, New York.

Guérin, Gilles *et al.* 1997. « Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : résultats d'enquête. », Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles.

Johnson, Karen L. et coll. 2001. « Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être », RHDCC.

Kempeneers, M. 1992. *Le Travail au féminin* [Work and Women], Montreal, Canada, Presses de l'Université de Montréal.

Lero, D. S., L. M. Brockman, A. R. Pence, H. Goelman et K. L. Johnson. 1993. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents*, (cat. 89-530F), Ottawa, Statistique Canada.

MacBride-King, Judith et Kimberley Bachmann. 1999. « Is Work-Life Balance an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet it Is! » Le Conference Board of Canada.

Marshall, K. 2000. « Travailler à temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° de Catalogue 75-001-XIE, Ottawa, Statistique Canada, novembre 2000, p. 5-17.

OCDE. 2005. *Bébés et employeurs : les recommandations de l'OCDE pour aider les familles à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale*, publication de l'OCDE.

OCDE. 2005b. Perspectives de l'emploi.

Phipps, L. Lethbridge et M. Macdonald. 2005. « Taking its Toll: Implications of Paid and Unpaid Work Responsibilities for Women's Well-Being », *Feminist Economics*, vol. 11, n° 1, p. 65-96.

Projet de recherche sur les politiques. 2005. « Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite : Rapport de projet ». Voir <http://policyresearch.gc.ca/doclib/Encour_Choice_f.pdf.>

Research on Aging Policies and Practices. Facts. 2005. *Reworking Work: The Experience of Employed Caregivers of Older Adults*, Université d'Alberta.

Saunders, Ron. 2006. « Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers », Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, série sur les travailleurs vulnérables, n° 7.

Smith, Adam. 1930. *La richesse de nations*, Livre I, trad. Germain Garnier, Paris, Flammarion, 1991, p. 153.

Statistique Canada. 2001. *Femmes au Canada*, n° 89-503-XPF au catalogue.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2004. « Conciliation emploi-famille et temps sociaux », Téléuniversité.


### Le stress lié au manque de temps : Incidence et facteurs de risque
Page 14


Barnett, R.C. et Y.C. Shen. 1997. « Gender, High- and Low-Schedule Control Housework Tasks and Psychological Distress: A Study of Dual-Earner Couples », *Journal of Family Issues*, vol. 18, n° 4, p. 402-428.

Beaujot, R. et R. Andersen. 2004. « Stress and Adult Health: Impact of Time Spent in Paid and Unpaid Work, and Its Division in Families », Conférence sur l'équilibre entre le travail et la vie privée tout au long du parcours de vie, International Sociological Association, University of Edinburgh, Royaume-Uni, 30 juin au 2 juillet 2004.

Burton, P. et S. Phipps. 2004. *Families, Time and Money in Canada, Germany, Sweden, the United Kingdom and the United States*, document de travail de l'Université Dalhousie.

Duxbury, L. et C. Higgins. 2001. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where do We Need to Go?* Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, document de travail n° W/12, octobre.

Duxbury, L. et C. Higgins. 2003. « *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question* », Ottawa, Santé Canada.

Frederick, J.A. 1995. *Au fil des heures... : l'emploi du temps des Canadiens*, *Statistique Canada*, numéro 89-544-XPF au catalogue.

Frederick, J.A. et J. Fast. 2001. « Enjoying work: An effective strategy in the struggle to juggle? », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, numéro 11-008 au catalogue, n° 61, été, p. 8-11.

Phipps, S., P. Burton et L. Osberg. 2001. « Time as a Source of Inequality within Marriage: Are Husbands more Satisfied with Time for Themselves than Wives », *Feminist Economics*, vol. 7, n° 2, p. 1-21.

Statistique Canada. 1999. *Enquête sociale générale, Cycle 12 : l'emploi du temps (1998) – Documentation sur le fichier de microdonnées à grande diffusion et Guide de l'utilisateur*, numéro 12M0012GPF au catalogue, novembre.

Zukewich, N. 2003. « Le travail, la condition parentale et le manque de temps », Statistique Canada, numéro 89-584-MIF au catalogue, n° 1, juillet.

Le desequilibre travail-vie privee des travailleuses autonomes : un urgent besoin d'intervention gouvernementale
Page 19

Beach, Jane, Jane Bertrand, Barry Forer, Donna Michal et Jocelyn Tougas. 2004. *Working for Change: Canada's Child Care Workforce: Labour Market Update*, Ottawa, Child Care Human Resources Sector Council.

Bernstein, Stephanie, Katherine Lippel et Lucie Larmarche. 2001. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Canada. Statistique Canada. 2003. *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*, n° de cat. 89-503-XPF, Ottawa, Statistique Canada.

———. 2004. « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi 2002 », *Le Quotidien* 14 janvier, Ottawa.

Canada. Condition féminine Canada (CFC). 2005. « Beijing + 10 : Fiches de renseignements », Ottawa, Condition féminine Canada.

Cox, Rachel. 2005. *Pour en faire un véritable emploi : des stratégies pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Duxbury, Linda et Chris Higgins. 2001. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?*, rapport de recherche n° 7314, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures. 2003. *Rapports et recommandations*, Ottawa, Chambre des Communes. <www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur/about.asp?lang=fr>.

Lindsay, Colin, Marcia Almey et Statistique Canada. 2004. *Un quart de siècle de changements : les jeunes femmes au Canada dans les années 1970 et aujourd'hui*, Ottawa, Condition féminine Canada.

MacDonald, Martha, Shelley Phipps et Lynn Lethbridge. 2005. « Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well Being », *Feminist Economics*, vol. 11, n° 1 (mars), p. 63–94.

Manicom, Ann, Janet Rhymes, Nan Armour et Doreen Parsons. 2005. *La politique gouvernementale et la participation des femmes des régions rurales de la Nouvelle-Écosse à la nouvelle économie*, par la Women for Economic Equality Society (WEE), en partenariat avec le projet Hypatia, Ottawa, Condition féminine Canada.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2005a. « *Accroître les chances de chacun - Pour une politique sociale active au bénéfice de tous* », Communiqué final des ministres des Affaires sociales, Paris, OCDE.

———. 2005b. Bébés et employeurs : les recommandations de l'OCDE pour aider les familles à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, *vol. 4, Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni*, Paris, OCDE.

Rooney, Jennifer, Donna Lero, Karen Korabik et Denise L. Whitehead. 2003. *Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Smithson, Janet et Elizabeth H. Stokoe. 2005. « Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organizations », *Gender, Work, Organization*, vol. 12, n° 2 (mars), p. 147–168.

Stephenson, Marylee et Ruth Emery. 2003. *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Yalnizyan, Armine. 2005. *L'engagement du Canada envers l'égalité : une analyse des sexo-spécificités des dix derniers budgets fédéraux (1995 – 2004)*, Ottawa, L'alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFAI).

Modèles de genre : la famille et le travail
Page 24

Beaujot, Roderic et Jianye Liu. 2005. « Models of Time Use in Paid and Unpaid Work », *Journal of Family Issues*, vol. 26, n° 7, p. 924–946.

Beaujot, Roderic et Zenaida Ravanera. 2005. *Family Models for Earning and Caring: Implications for Child Care*, Université Western Ontario, Population Studies Centre, document de travail, disponible au : <www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp05 01.pdf>

Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*, Cambridge, Massachussetts, Harvard University Press.

Berk, Sarah Fenstermaker. 1985. *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*, New York, Plenum.

Bernhardt, Eva. 2005. « Non, il ne faut pas s'inquiéter de l'avenir de la population de l'Europe », document présenté lors d'un congrès de l'Union internationale pour l'étude scientifique de la population, France, juillet 2005.

Bernier, Christiane, Simon Laflamme et Run-Min Zhou. 1996. « Le travail domestique : tendances à la désexisation et à la complexifaction », *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 33, n° 1, p. 1–21.

Coltrane, Scott. 1998. *Gender and Families*, Thousand Oaks, Californie, Pine Forge Press.

Engelhardt, Henriette et Alexia Prskawetz. 2004. « On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time », *Revue européenne de démographie*, n° 20, p. 35–62.

Hochschild, Arlie Russell. 1989. *The Second Shift*, New York, Viking.

Lundberg, Shelly et Elaine Rose. 1998. *Parenthood and the Earnings of Married Men and Women*, Université de Washington, document de travail du Seattle Population Research Center, n° 98-99.

McDonald, Peter. 2000. « Gender Equity in Theories of Fertility », *Population and Development Review*, vol. 26, n° 3, p. 427–439.

Olah, Livia. 2003. « Gendering Fertility: Second Births in Sweden and Hungary », *Population Research and Policy Review*, vol. 22, n° 2, p. 171–200.

Oppenheimer, Valerie K. 1988. « A Theory of Marriage Timing », *American Journal of Sociology*, vol. 94, n° 3, p. 563-591.

Les aidants naturels : concilier responsabilités professionnelles et personnelles
Page 27

Brody, E. M. 2004. *Women in the Middle. Their Parent-Care Years*, deuxième édition, New York, Springer Publishing Company, Inc.

Conner, K. A. 2000. *Continuing to Care. Older Americans and Their Families*, New York et Londres, Falmer Press, un membre du Taylor and Francis Group.

Cranswick, K. 1997. « Les soignants au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° au catalogue 11 008 XPF, n° 47, hiver.

Cranswick, K. 2003. *La prestation de soins dans une société vieillissante*, Statistique Canada, n° au catalogue 89 582 XIE.

Discours du Trône ouvrant la première session de la trente huitième législature du Canada, 5 octobre 2004.

Gottlieb, B., E. Kelloway et M. Fraboni. 1994. « Aspects of elder care that place employees at risk », *The Gerontologist*, 34, p. 815-821.

Hidden Costs Invisible Contributions (HCIC). 2005. *Re-working Work: The Experiences of Employed Caregivers of Older Adults*, FACTS, Département d'écologie humaine, Université de l'Alberta, Edmonton. (D'après Jason Walker. 2005. *Still Work-Life 2002: A Portrait of Employed Eldercare Providers in Canada*, thèse de M.Sc. non publiée, Université de l'Alberta).

Hoskins, I. (éd.). 1996. *Combining Work and Elder Care. A Challenge for Now and the Future*, Genève, Organisation internationale du Travail.

Kazi, P. M. 2005. *Timing of Retirement and Family Obligations*, 39e assemblée annuelle de l'Association canadienne d'économique, Université McMaster, 27 au 29 mai 2005.

Keating, N., J. Fast, J. Frederick, K. Cranswick et C. Perrier. 1999. *Soins aux personnes âgées au Canada : contexte, contenu et conséquences*, Statistique Canada, n° au catalogue 89 570 XPF.

Martel, L., A. Belanger et J. Berthelot. 2003. « Vieillir en santé : les déterminants du vieillissement sans perte d'autonomie chez les Canadiens âgés », dans *Rapport sur l'état de la population du Canada 2002*, Statistique Canada, n° au catalogue 91 209 XPF.

National Alliance for Care Giving et le National Centre on Women and Ageing de Brandeis University. *The MetLife Juggling Act Study. Balancing Care giving with Work and the Costs Involved*, novembre 1999.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Assurance emploi, Prestations de compassion. 2004. Internet : <www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/ae/genres/prestations_compassion.shtml&hs=tyt>.

Saint Pierre, Y. 1996. « Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° au catalogue 75 001 XPE, vol. 8, n° 2.

Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° au catalogue 71F0004XCB, 2004.

Statistique Canada. *Regard sur le marché du travail canadien*, n° au catalogue 71 222 XWE, 2004a. <www.statscan.ca>.

Stobert, S. et K. Cranswick. 2004. « Prendre soin des personnes âgées : qui fait quoi et pour qui? », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° au catalogue 11 008, n° 74, automne, p. 2-7.

Wakabayashi, C. et K. M. Donato. 2005. « The Consequences of Caregiving for Economic Well-Being in Women's Later Life », *Population Research and Policy Review*, vol. 24, n° 4, août (à paraître).

Ward Griffin, C. et V. W. Marshall. 2003. « Reconceptualizing the Relationship Between "Public" and "Private" Elder Care », *Journal of Aging Studies*, vol. 17, p. 189 208.

Wiles, Janine L. 2003. « Informal Caregivers' Experience of Formal Support in a Changing Context », *Health and Social Care in the Community*, vol. 11, n° 3., p. 189 207.

## Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification
Page 35

Adams, M. 2003. Fire and Ice: The United States, Canada and the Myth of Converging Values, Toronto (Ontario), Penguin Canada.

Beaujot, R. 2000. *Earning and Caring in Canadian Families*, Peterborough (Ontario), Broadview Press.

Beaujot, R. 2004. « Retardement des transitions de la vie : Tendances et conséquences ». *Tendances contemporaines de la famille*, Ottawa (Ontario), Institut Vanier de la famille, extrait de <www.viafamily.ca/library/cft/delayed_life_fr.html>.

Beaujot, R. 2005. Les effets nets du report de la reproduction. *Bulletin de recherche sur les politiques de santé, 10*, 21-23, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_f.html>.

Beaujot, R. et Muhammad, A. Juin 2004. *Transformed Families and the Basis for Childbearing*, London (Ontario), Population Studies Centre, Université de Western Ontario.

Bongaarts, J. 2002. The End of the Fertility Transition in the Developed Worlds, *Population and Development Review*, 28(3), 419-443.

Bongaarts, J. 2004. *Population Aging and the Rising Cost of Public Pensions*, document de travail numéro 185, Policy Research Division, Population Council, extrait de <www.popcouncil.org/pdfs/wp/185.pdf>.

Brwonell, Marni. 2005. Commentaires sur les travaux de recherche non publiés du Centre manitobain sur le politiques de santé (CMPS).

Caldwell, J., Caldwell, P. et McDonald, P. 2002. « Policy Responses to Low Fertility and its Consequences: A global Survey », *Journal of Population Research*, 19(1), 1-24, extrait de <www.demography.anu.edu.au/Publications/popfutures/policy_responses_to_low_fertility.pdf>.

Caldwell, J., Caldwell, P. et McDonald, P. 2002. « Policy responses to low fertility and its consequences: A global survey », *Journal of Population Research*, 19(1), 1-24, extrait de <www.demography.anu.edu.au/Publications/popfutures/policy_responses_to_low_fertility.pdf>.

*CIA World Factbook*. Indice synthétique de fécondité (enfants nés/femme). 2003. Extrait de <www.geographic.org>.

Conseil de l'Europe. 2003. *Évolution démographique récente en Europe, 2003*. Supplément aux Données sur les pays : la Suède. Belgique, Éditions du Conseil de l'Europe, extrait de <www.coe.int/T/E/Social_ Cohesion/ Population/Demographic_Year_Book/2003_Edition/0420Country%20Data/Member%20States/Sweden/Sweden%20General%20Page.asp>.

Duclos, E., Lefebvre, P. et Merrigan, P. 2001. « A 'Natural Experiment' on the Economics of Storks: Evidence on the Impact of Differential Family Policy on Fertility Rates in Canada », Cahier de recherche n° 136, Montréal (Québec), Centre de recherche sur l'emploi et les fluctuations économiques, Université du Québec à Montréal, extrait de <www.unites.uqam.ca/eco/CREFE/cahiers/cah136.pdf>.

Dupuis, D. 1998. « What influences people's plans to have children? » *Tendances sociales canadiennes, 48*, 2-5; et Beaujot, R. (2000). *Earning and Caring in Canadian Families* (p. 236), Peterborough (Ontario), Broadview Press.

Fougère, M. Entretien personnel mené le 8 février 2005.

Grant, J. et coll. 2004. *Low Fertility and Population Ageing: Causes, Consequences, and Policy Options*, rapport produit à la demande de la Commission européenne, RAND Corporation, extrait de <www.rand.org/pubs/monographs/2004/RAND_MG206.pdf>.

Hogan, S. 2001. « Le vieillissement et ses répercussions financières sur le système de santé », *Bulletin de recherche sur les politiques de santé, 1(1)*, 5-8, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/iacb-dgiac/arad-draa/francais/dgdr/fbulletin/bulleti1.pdf>.

Institut Vanier de la famille. 2004. *Profil des familles canadiennes III*, Ottawa (Ontario), auteur.

Lochhead, C. Automne 2000. La programmation des enfants : répercussions d'ordre social et sur la santé du report de la naissance d'un premier enfant, *ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques, 1(2)*, 41-44.

Lochhead, C. 2005. « Disparités croissantes entre les nouveaux parents de 1971à 1996 », *bulletin de recherche sur les politiques de santé, 10*, 11-14, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_f.html>.

Marmot, M. 2004. *The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity*, New York, Times Books.

McCain, M.N. et Mustard, J.F. 1999. *Reversing the Real Brain Drain: Early Years Study Final Report*, rapport sur une étude menée par le Centre canadien de recherches avancées à la demande du premier-ministre de l'Ontario, extrait de <www.founders.net/ey/home.nsf/a81180e8afbb2a7985256786003a3dd9/1e4ad2a677bc034685256a4700737a3b/$FILE/early_years_study.pdf>.

Milan, N. 2000. « Les familles : 100 ans de continuité et de changement », *Tendances sociales canadiennes*, numéro au catalogue 11-008, 2-12, Ottawa (Ontario), Statistique Canada.

Milligan, K. 2004. *Subsidizing the Stork: New Evidence on Tax Incentives and Fertility*, monographie, extrait de <www.econ.ubc.ca/kevinmil/research/babies2004.pdf>.

Morissette, R. et Johnson, A. 2004. *Gains des couples très scolarisés et peu scolarisés, 1980-2000*, document de recherche de la Direction des études analytiques, Statistique Canada, extrait de <www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=11F0019MIF2004230>.

Payne, J. 2004. « The Impact of a Reduced Fertility Rate on Women's Health », *BMC Women's Health*, extrait de <www.biomedcentral.com/1472-6874/4/S1/S11>.

Ranson, G. 1998. « Education, Work and Family Decision Making: Finding the "Right Time" to Have a Baby », *Canadian Review of Sociology and Anthropology, 35(4)*, 517-533, extrait de <www.crsa.icaap.org/content/archives/35-4/35-4Ranson.pdf>.

Ravanera, Z. et Rajulton, F. 2004a. *Bifurcation by Social Status in the Onset of Fatherhood*, document de travail 04-04, London (Ontario), Population Studies Centre, Université de Western Ontario, extrait de <http://www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp04-04.pdf>.

Ravanera, Z. et Rajulton, F. 2004b. *Social Status Polarization in the Timing and Trajectories to Motherhood*, document de travail 04-06, London (Ontario), Population Studies Centre, Université de Western Ontario, extrait de <www.ssc.uwo.ca/sociology/popstudies/dp/dp04-06.pdf>.

Reece, S.M. 1993. « Social Support and the Early Maternal Experience of Primiparas over 35 », *Maternal-Child Nursing Journal, 21(3)*, 91-98.

Santé Canada. 2005. « *Les fluctuations du taux de fécondité : Incidences et tendances* », *Bulletin de recherche sur les politiques de santé*.

Sauvé, R. 2004. « L'état actuel du budget de la famille canadienne — Rapport 2003. » *Tendances contemporaines de la famille*, Ottawa (Ontario), Institut Vanier de la famille, extrait de <www.vifamily.ca/library/cft/state03_fr.html>.

Sauvé, R. 2005. « L'état actuel du budget de la famille canadienne — Rapport 2004. » *Tendances contemporaines de la famille*, Ottawa (Ontario), Institut Vanier de la famille, extrait de <www.vifamily.ca/library/cft/state04_fr.html>.

Senzilet, L., McCall, D., et Theriault, J. « La procréation à un âge plus avancé : Incidences sur la santé », *Bulletin de recherche sur les politiques de santé, 10*, 15-20, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_f.html>.

Sipos, A. et coll. 2004. Paternal Age and Schizophrenia: A Population Based Cohort Study, *British Medical Journal, 329*, 1070, doi:10.1136/bmj.38243.672396.55.

Statistique Canada. 1999. *Avoirs et dettes détenus par les unités familiales*, tiré de l'Enquête sur la sécurité financière, extrait de <www40.statcan.ca/l02/cst01/famil99a_f.htm>.

Statistique Canada. 2004. Naissances, 2002. *Le Quotidien*, le lundi 19 avril 2004. Ottawa (Ontario), auteur, extrait de <www.statcan.ca/Daily/Francais/040419/q040419b.htm>.

Tudivet, S. 2005. « Procréation : Tendances canadiennes selon le sexe » *Bulletin de recherche sur les politiques de santé, 10*, 7-10, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_f.html>.

Tudivet, S. and Senzilet, L. 2005. « Les disparités expliquées : Tendances en matière de procréation au sein de sous-populations canadiennes », *Bulletin de recherche sur les politiques de santé, 10*, 24-27, extrait de <www.hc-sc.gc.ca/sr-sr/pubs/hpr-rps/bull/2005-10-chang-fertilit/index_f.html>.

Wilkinson, R.G. 1996. *Unhealthy Societies: The Affliction of Inequality*, London, Routledge.

Windridge, K.C. et Berryman, J. 1999. Women's Experiences of Giving Birth After 35, *Birth, 26(1)*, 16-23.